



SCHWARZBUCH LEIHARBEIT

SCHWARZBUCH **LEIHARBEIT**

IMPRESSUM

Herausgeber / V. i. S. d. P.:
IG Metall Vorstand
Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Redaktion:
Jörg Weigand
Michael Faisst

Verlag:
Eigenverlag
1. Auflage, 2012

Bildnachweis:
Fotograf: Stephen Petrat
Seite 111: Wikimedia Commons (Attribution: TUBS)

Kontakt:
leiharbeit@igmetall.de
www.gleichearbeit-gleichesgeld.de

Frankfurt am Main, im März 2012

Detlef Wetzel / Jörg Weigand

SCHWARZBUCH LEIHARBEIT

Alle Statements und Zitate in diesem Buch sind authentisch. Sie wurden im Rahmen einer Umfrage der IG Metall im November 2011 und über den Onlinefragebogen des Leiharbeitsmelters gesammelt. Namen und Kontaktdaten aller Urheber sind der IG Metall bekannt. Um diese Menschen vor Repressionen bei der Arbeit zu schützen, wurden die Zitate anonymisiert. Aus dem gleichen Grund sind auf den Fotos keine tatsächlich in Leiharbeit Beschäftigten abgebildet.

Vorwort	6
EINBLICK	
Leiharbeit heute	10
(K)EINE LEBENSGRUNDLAGE	
(K)eine Lebensgrundlage: Erfahrungsberichte	20
„Mit Marktwirtschaft hat das wenig zu tun“: Interview	32
40 Jahre AÜG: eine Geschichte der Deregulierung	38
(K)EINE ÜBERGANGSLÖSUNG	
(K)eine Übergangslösung: Erfahrungsberichte	44
„Eigentlich gibt es unter den Beschäftigten vier Klassen“: Interview	54
„Der Weg in den Betrieb führt dann nur noch über Leiharbeit“: Interview	60
Moderne Mythen: Leiharbeit als Weg auf den Arbeitsmarkt?	64
Nahaufnahme: Martin, Leiharbeiter	68
(UN)GERECHTIGKEIT	
(Un)gerechtigkeit: Erfahrungsberichte	76
„Das Label ‚Leiharbeiter‘ haftet an den Menschen“: Interview	86
„Ohne Zweitjob hast du keine Chance“: Stammtischprotokoll	92
AUSBLICK	
Was bisher passiert ist: Erfolge der IG Metall	102
„Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“	106
Aktiv für Gerechtigkeit: Ziele der IG Metall	112
Glossar zur Leiharbeit	118

VORWORT

Die Beschäftigungszahlen in der Leiharbeit haben ein neues Rekordniveau erreicht. Rund eine Million Menschen arbeiten in diesen prekären Arbeitsverhältnissen. Obwohl sie das gleiche leisten, verdienen sie deutlich weniger als ihre Kollegen in Festanstellung. Sie haben weniger Rechte und wissen oft heute nicht, wo sie in der nächsten Woche arbeiten.

Damit ist Leiharbeit das sichtbarste Beispiel für die Verrohung der Sitten auf dem Arbeitsmarkt. Sichere und gut bezahlte Arbeitsplätze gibt es für immer weniger Menschen. Billigjobs und befristete Arbeitsverhältnisse sind auf dem Vormarsch, weil Unternehmen und im Fall der Leiharbeit die Verleihbetriebe daran prächtig verdienen.

Welche Folgen das für die Menschen hat, bleibt leider viel zu oft im Dunkeln. Die IG Metall ändert das.

Allein in den letzten vier Jahren haben sich mehr als 40.000 Kolleginnen und Kollegen aus der Leiharbeit in der IG Metall organisiert. Wir sind mit vielen von ihnen in unterschiedlichen Zusammenhängen im Gespräch.

Bei unserer letzten Leiharbeiterbefragung im November 2011 haben sich mehr als 4.000 Leiharbeiter beteiligt. Über 1.000 der Kolleginnen und Kollegen ha-



ben ihre Situation, ihre Sorgen, Nöte und Ängste über die reine Teilnahme an der Befragung hinaus zusätzlich beschrieben. Ihre Schilderungen zeigen anschaulich, was Leiharbeit für die Betroffenen bedeutet, wie sich ungerechte Bezahlung und fehlende Perspektiven in allen Lebensbereichen auswirken.

Schon bei der ersten Sichtung der Antworten war uns klar, dass wir diese öffentlich machen müssen. In allen Debatten um die Leiharbeit muss die Situation der Menschen in Leiharbeit im Vordergrund stehen.

Die in diesem Schwarzbuch geschilderten Beispiele zeigen die Auswirkungen von Leiharbeit auf die Menschen. So kann es nicht weitergehen. Arbeit darf nicht zur Ramschware verkommen. Menschen sind mehr als eine Kostenstelle.

Die hier vorgestellten Lebenssituationen klagen an. Sie sind für uns Ansporn, unsere Anstrengungen unvermindert fortzuführen.

Detlef Wetzel
Zweiter Vorsitzender der IG Metall

A black and white portrait of a man from the chest up. His eyes are completely covered by a white, textured bandage. He has short, dark hair and a light beard. He is wearing a dark-colored crew-neck t-shirt. The background is a plain, light gray.

„Das Problem ist nicht, dass es Leiharbeit gibt, sondern dass sie nicht zum Abpuffern von Produktionsspitzen genutzt wird. Die Unternehmen planen mit Billigarbeitern, um den Gewinn zu maximieren. Wir brauchen wieder die zeitliche Begrenzung! Das würde vieles vereinfachen. Ich bin seit zehn Jahren Leiharbeiter.“

EINBLICK
EINBLICK

LEIHARBEIT HEUTE

Die letzte Wirtschaftskrise hat alle Vorbehalte gegen die Leiharbeit bestätigt. Denn es wurde einmal mehr deutlich, wie Unternehmen Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse nutzen, um ihre Gewinne zu maximieren. Die Kehrseite dessen: Flexibilität und Kostenreduktion auf Unternehmensseite bedeuten für die Betroffenen vor allem Ungleichheit, Unsicherheit und Niedriglöhne. Die in Leiharbeit Beschäftigten bekamen die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise als erste zu spüren. Sie waren die ersten, die gehen mussten. Im Aufschwung schnellten die Beschäftigtenzahlen in der Leiharbeit zwar auch als erste wieder nach oben, doch

gung verwehrt. Denn die neue Dynamik des Arbeitsmarktes geht zu Lasten derjenigen, die sich oft als Arbeiter zweiter Klasse fühlen. Die Ungleichheit bleibt bestehen, der Aufschwung kommt nicht bei ihnen an.

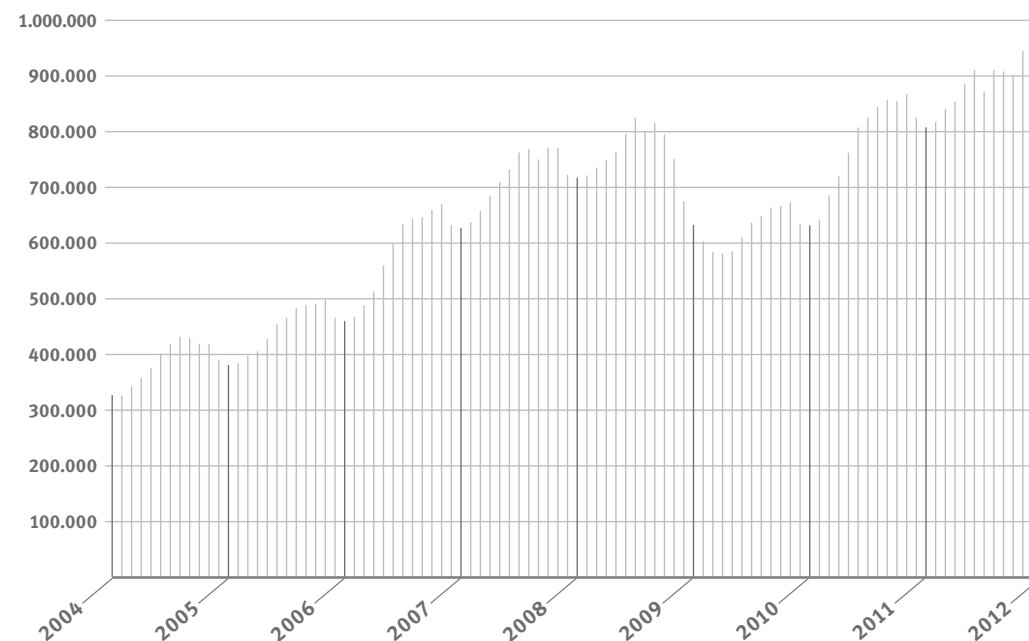
Immer mehr Leiharbeit: Entwicklung der letzten Jahre

In den letzten Jahren ist die Zahl der Menschen in Leiharbeit in Deutschland stark gestiegen. Und auch für die Zukunft wird der Branche dynamisches Wachstum vorausgesagt. Eingesetzt hat der rasante Boom mit der gesetzlichen Deregulierung der Leiharbeit 2004. Seither hat sich die Zahl der in Leiharbeit Beschäftigten nahezu verdreifacht. Im Januar 2004 gab es in Deutschland rund 326.000 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Nach jährlich zweistelligen Wachstumsraten wurde im Juli 2008 mit rund 823.000 Leiharbeitnehmern ein vorläufiger Höchststand erreicht. Doch dann machten sich die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise in der Leiharbeitsbranche bemerkbar. Innerhalb eines Jahres wurden nahezu 200.000 Menschen

Seit den 1990er Jahren nehmen, vor allem im Aufschwung und in Phasen der konjunkturellen Konsolidierung, alle Formen der atypischen Beschäftigung in Deutschland zu.

kaum einer hat die Chance auf einen sicheren, qualifizierten und tariflich entlohten Arbeitsplatz – so bleibt der versprochene Aufstieg Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern selbst in Zeiten der Rekordbeschäfti-

Rekordbeschäftigung in der Leiharbeit: Nach der Wirtschaftskrise arbeiten erstmals mehr als 900.000 Leiharbeitskräfte in Deutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IW-Zeitarbeitsindex

entlassen. Und das, obwohl auch für die Leiharbeit Kurzarbeit möglich gewesen wäre. Dieses Instrument wurde von den Verleihunternehmen jedoch nahezu gar nicht genutzt. Stattdessen wurden Entlassungen im großen Stil vorgenommen. Mit der Wirtschaft konsolidierte sich anschließend auch die Leiharbeitsbranche: Bereits im Juli 2010 wurden wieder rund 824.000 Beschäftigte

erfasst, im Juli 2011 gab es mit 910.000 Beschäftigten ein neues Rekordhoch. Seither ist diese Zahl nach den Fortschreibungen des Instituts der deutschen Wirtschaft saisonbedingt leicht zurückgegangen, lag aber auch Ende 2011 noch bei mehr als 900.000.

Langfristiger Trend zu prekärer Beschäftigung

Trotz Rekordbeschäftigung und guter Auftragslage setzen Unternehmen auf die sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse, statt feste und unbefristete Arbeitsplätze auszubauen. Zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen gehören neben der Leiharbeit auch die befristete

Derzeit sind mehr Menschen in Deutschland in der Leiharbeit beschäftigt als direkt im Automobilbau, der als Schlüsselindustrie des Landes gilt. Keine andere Branche hat von Juni 2009 bis Juni 2010 so viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte dazugewonnen.

Arbeitsplatzaufbau entpuppt sich dadurch als Boom prekärer Beschäftigung: Rund drei Viertel der neuen Stellen für abhängig Beschäftigte sind atypisch, mehr als die Hälfte entfällt allein auf die Leiharbeit. Die Zahl der Beschäftigten in Leiharbeit wuchs damit deutlich überproportional. Keine andere Branche konnte 2010 in einem solchen Umfang zulegen. Bundesweit lag die Quote der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter Mitte 2011 bei knapp drei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, vor zehn Jahren noch betrug sie lediglich gut ein Prozent. Aufgrund der Ankündigungen der Verleihbetriebe ist davon auszugehen, dass diese atypische Beschäftigung weiter zunehmen wird.

Im europäischen Vergleich ist die Verbreitung der Leiharbeit in Deutschland heute bereits leicht überdurchschnittlich. Und das Wachstum bei der Leiharbeit könnte weiter anhalten: Nach einer Auswertung der Bundes-

agentur für Arbeit stammte bei den 2010 und 2011 dort gemeldeten Stellen rund jede Dritte aus der Leiharbeitsbranche.

und geringfügige Beschäftigung sowie Teilzeitstellen mit unter 20 Wochenstunden. Häufig ist die atypische Beschäftigung prekär, die Betroffenen können von ihrer Arbeit nicht leben. Zudem sind Teilzeit und Minijob – zu drei Vierteln sind Frauen von diesen Beschäftigungsformen betroffen – oft nicht selbst gewählt, sondern unfreiwillig,

„Billig einkaufen, teuer verkaufen“: Nach Abzug der Sozialabgaben und Verwaltungskosten verbleiben pro Arbeitsstunde und Leiharbeitskraft rund 50 Cent bei den Verleihfirmen. Beim Verleih von Fachkräften liegt die Gewinnspanne oft sogar bei mehreren Euro pro Person und Stunde.

weil der Arbeitgeber den Wechsel auf eine Vollzeitstelle oder zu mehr Wochenstunden nicht ermöglicht. Fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Minijobberinnen würden gern deutlich mehr arbeiten, so eine Umfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit.

Laut Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes geht der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungszuwachs 2010 in erster Linie aufs Konto dieser atypischen Jobs. Der

Zugenommen hat auch die Zahl der Verleihbetriebe, die von der Leiharbeit und den Leiharbeitskräften profitieren. Im Juni 2011 hatten in Deutschland knapp 17.400 Betriebe eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Das waren acht Prozent mehr als ein Jahr zuvor und fast 40 Prozent mehr als Ende 2006. Die drei größten Unternehmen am deutschen Markt waren auch 2010 die internationalen Konzerne Randstad, Adecco und die ManpowerGroup mit hierzulande knapp 120.000 Leiharbeitskräften und einem Umsatz von 3,5 Milliarden Euro. Allein Randstad Deutschland beschäftigte 2010 mehr als 60.000 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter und damit dreimal so viele wie 2003.

Leiharbeit bedeutet unsichere Arbeit

Die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit sind von kurzer Dauer. 2011 endete fast jeder zweite Vertrag bereits vor Ablauf der ersten drei Monate, jeder zehnte dauerte sogar nur maximal eine Woche. 51 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse liefen länger als drei Monate. Leiharbeitsunternehmen reichen ihr Geschäftsrisiko oft direkt an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter, indem sie befristete Verträge für kurze

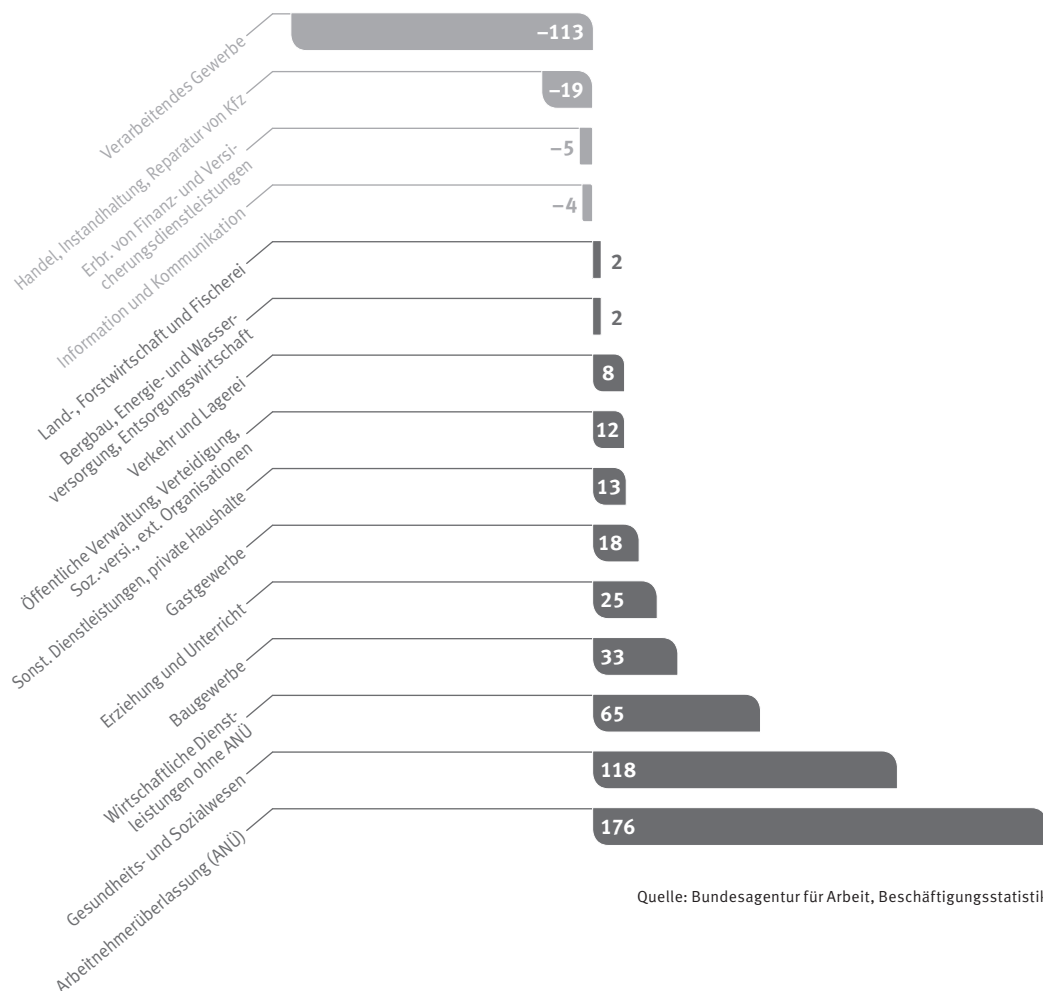
Einsatzzeiten abschließen. Dies wirkt sich auch auf die sozialen Sicherungssysteme aus, wenn das Ende eines Auftrags beim Entleiher den Beschäftigten direkt in die Arbeitslosigkeit führt. Für viele Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bedeutet das dann Grundsicherung, also Hartz IV.

Die Unsicherheit der Leiharbeit spiegelt sich auch in der hohen Fluktuation wider: So wurden im ersten Halbjahr 2011 insgesamt 580.000 Leiharbeitsverhältnisse neu abgeschlossen und 569.000 beendet. Viele Leiharbeiter waren zuvor arbeitslos, und viele rutschen anschließend auch wieder in die Arbeitslosigkeit ab. Wie Berechnungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zeigen, war das Risiko Arbeitslosigkeit für Leiharbeitskräfte im Jahr 2010 vier- bis fünfmal höher als in der Gesamtwirtschaft. In eine reguläre Festanstellung führt die Leiharbeit hingegen deutlich seltener. Nur sieben Prozent der vormals Arbeitslosen schaffen diesen Sprung.

Leiharbeitskräfte verdienen weniger als Festangestellte, oft so wenig, dass sie trotz Vollzeitjob von ihrem Lohn nicht leben können. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte erhielten 2010 im Mittel einen

Leiharbeitsboom nach der Wirtschaftskrise: 2010 verzeichnete die Arbeitnehmerüberlassung mit einem Plus von 176.000 Beschäftigten den stärksten Zuwachs aller Branchen

Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Branchen in Tausend
Juni 2010 im Vergleich zum Vorjahr



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

monatlichen Bruttolohn von 2.702 Euro. In der Leiharbeit lag dieses Mittel bei 1.419 Euro, also bei gut der Hälfte. Die Einkommensunterschiede sind unabhängig von Qualifikation und Bildungsgrad vorhanden. Mit Fach- oder Hochschulabschluss verdienen Leiharbeiter im Schnitt rund 34 Prozent weniger als ihre festangestellten Kollegen mit gleichem Bildungsabschluss. Unter Beschäftigten mit Berufsausbildung beträgt der Unterschied 44 Prozent, ohne Berufsausbildung bekommt man als Leiharbeiter sogar 46 Prozent weniger.

So ist das Verarmungsrisiko besonders hoch. Rund elf Prozent der Leiharbeiter mussten zuletzt „aufstocken“ und staatliche Transferleistungen beziehen. Die Stellen werden damit indirekt subventioniert – auf Kosten der Steuerzahler, zugunsten der Unternehmer und zu Lasten der Leiharbeiter mit ihren niedrigen Einkommen. Die niedrigen Löhne machen

sich zudem bei der Kaufkraft und den geringeren Beiträgen zu den Sozialkassen bemerkbar, Kranken- und Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung sind davon betroffen. Und auch langfristig haben die niedrigen Löhne schwerwiegende Folgen: Die Leiharbeiter von heute werden aufgrund ihrer geringen Rentenansprüche in Zukunft vermehrt von Altersarmut betroffen sein.

Der Boom der Leiharbeit ist in Deutschland ungebrems. Sie schafft für die Betroffenen weder eine verlässliche Lebensgrundlage noch Perspektiven und Gerechtigkeit. Im Gegenteil: Durch die massive Ungleichheit unterläuft die Leiharbeit Lohn- und Sozialstandards, verdrängt qualifizierte, gesicherte und tariflich entlohnte Arbeitsplätze und spaltet die Beschäftigten so in Arbeitnehmer erster und zweiter Klasse.

Was Beschäftigte in Leiharbeit der IG Metall aus ihrem Arbeitsalltag berichtet haben – und was sie über die mangelnde Gleichbehandlung denken:*

„Ich bin Staplerfahrerin, und ich fahre draußen. Bis jetzt habe ich von meiner Firma noch keine Wintersachen gekriegt, keine warme Jacke oder Winterarbeitschuhe. Seit September habe ich an sieben Samstagen gearbeitet, obwohl ich zwei Kinder im Grundschulalter und Familie habe. Aber als Leiharbeiter konnte ich nicht ‚Nein‘ sagen, oder besser: Ich konnte mir ein ‚Nein‘ nicht leisten.“

„Ich habe Angst, Angst, Angst, nach einer Stundenloohnerhöhung zu fragen. Jeder weiß, dass es ungerecht ist, für die gleiche Arbeit weniger Lohn zu bekommen. Ich bin in Not, habe finanzielle Probleme, ich schlafe nicht, keiner kann mir helfen, der Lohn reicht nicht mehr, weil ich Leiharbeiter bin. Schufteten bis zum Umfallen ...“

„Ich finde, dass man nicht nur einen Lohnzuschlag bekommen sollte, sondern erstmal einen höheren Grundlohn, weil überhaupt keiner mehr von den derzeitigen Löhnen leben kann, und das ist eine Frechheit!“

„Leiharbeit ist Lohndumping. Aussage meiner Leiharbeitsfirma: ‚Wir produzieren nicht, wir handeln.‘ Sie handeln mit meiner Arbeitskraft und verdienen pro Leiharbeiter pro Stunde zwischen zwei und drei Euro.“

„In der Firma, in der ich eingesetzt bin, arbeite ich seit sechs Jahren. In dieser Zeit ist weder der Lohn gestiegen, noch haben sich die Arbeitsbedingungen verbessert. Im Gegenteil: immer mehr Arbeit für das gleiche Geld. Ca. 80 Prozent der Beschäftigten in der Einsatzfirma sind Leiharbeiter.“

„Ich arbeite schon seit mehreren Jahren in Leihfirmen. Mein Arbeitskollege, der die gleiche Arbeit tätigt wie ich, verdient fast 2.200 Euro, ich verdiene nur sehr wenig, nämlich unter 900 Euro, und die Fahrtkosten etc. bezahle ich auch selbst. Die Leiharbeiter sind meiner Meinung nach moderne Sklaven.“

„Fast jeder wird als Helfer verliehen, obwohl er hochwertige Arbeit verrichtet, für die man mindestens drei Jahre lernen muss. Selbst als gelernter Kfz-Mechaniker sollte ich zum Helferlohn in einer Werkstatt arbeiten.“

„Es wäre richtig, dass Leiharbeiter den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit bekommen und bei der Prämienverteilung mit berücksichtigt werden, denn ohne uns Leiharbeiter würde es gar nicht zur Prämienauschüttung kommen. Ich wollte nie Leiharbeiter sein, doch heutzutage ist es ohne Leiharbeitsfirma doch kaum möglich, zu arbeiten.“

„Deutschland klagt über Fachkräftemangel. Hä? Viele Leute sind überqualifiziert, aber was haben sie davon? Nichts – außer dass man Zweite-Klasse-Leiharbeiter wird. Ich bin 21 Jahre alt, habe in nur drei Jahren zwei Ausbildungen als Maschinen- und Anlagenführer und als Industriemechaniker abgeschlossen. Und wo bin ich gelandet? Genau, in der Leiharbeit. So habe ich mir den Weg in die Berufswelt nicht vorgestellt! Ich erwarte mehr Aufmerksamkeit der Politik! Ich fahre zwei Früh-, zwei Spät- und zwei Nachschichten, um die entsprechende Entlohnung für meine qualifizierte Arbeit zu erhalten.“

„In einem Arbeitsverhältnis mit Leiharbeit hat man ständig Angst um den Job. Einige schleppen sich krank zur Arbeit, um nicht rausgeworfen zu werden. Ein Kollege brach sich bei einem Arbeitsunfall den Finger, hat sich aber nicht getraut, auch nur einen Tag zuhause zu bleiben. Seine Krankmeldung hat er weggeworfen, aus Angst, gekündigt zu werden. Und falls eine Krise kommt, sitzen die Leiharbeiter sowieso von einem Tag auf den nächsten allesamt auf der Straße. Dieser neuzeitliche Sklavenhandel sollte verboten werden, denn mit Leiharbeit wird alles untergraben, wofür Generationen von Arbeitnehmern gekämpft haben.“

„Ich arbeite seit einem Jahr über einen Verleiher in der Industriereinigung. Bin ehrlich gesagt mit der Bezahlung sehr unzufrieden. Mein Stundenlohn beträgt 7,70 Euro brutto. Da muss sich etwas ändern, sonst ist die Versorgung meiner Familie in Gefahr. Manche Leiharbeiter anderer Leihfirmen bekommen mehr Lohn für dieselbe Arbeit. Da frage ich mich, wieso nicht alle Leiharbeiter denselben Lohn verdienen, wenn alle gleich arbeiten?“

* Die Stellungnahmen wurden im Rahmen einer Erhebung der IG Metall zusammengetragen. Dafür wurde im November 2011 eine Auswahl der Mitglieder in Leiharbeit angeschrieben und zu ihrer Beschäftigungssituation befragt. Die Antworten beschreiben skandalöse Zustände – hier einige anonymisierte Beiträge, ausgewählt aus den mehr als 1.000 Erfahrungsberichten. Namen und Kontaktdaten sind der IG Metall bekannt. Zum Schutz der Befragten bleiben die Zitate anonym.



„Ich bekomme eine Leistungszulage, die der Betriebsrat beim Einsatzbetrieb durchgesetzt hat. Damit komme ich als Leihgurke noch ganz gut weg. Trotzdem sind es 500 bis 1.000 Euro, die der feste Mitarbeiter mehr verdient.“

**(K)EINE
LEBENSGRUNDLAGE
(K)EINE**

(K)EINE LEBENSGRUNDLAGE

Wer arbeitet, muss von seinem Lohn leben können. Doch in der Leiharbeit funktioniert das oft nicht. Denn Menschen in Leiharbeit bekommen für die gleiche Arbeit weniger Geld, oft zu wenig, um sich davon eine Lebensgrundlage zu schaffen. Dazu kommt, dass viele nicht in die Entgeltgruppe eingestuft werden, die ihrer Ausbildung und Er-

„In der Metallbaubranche verfüge ich zwar über einen Facharbeiterbrief, der auch vorliegt, und in meiner jetzigen Tätigkeit habe ich neun Jahre gearbeitet. Aber entlohnt werde ich wie eine Anlernkraft!“

fahrung oder ihrer Tätigkeit entspricht. Sie werden als Facharbeiter eingesetzt, aber wie Hilfskräfte bezahlt. Und auch bei den Zuschlägen geht es oft nicht fair zu. Ein Beispiel: Obwohl die Nachtschicht zur festen Zeit beginnt und alle Seite an Seite arbeiten, bekommen die Stammebelegschaften den Nachtzuschlag in fast allen Tarifgebieten ab 20 Uhr, die Leiharbeitnehmer bekommen ihn hingegen erst ab 23 Uhr. Die monatlichen Abrechnungen mit einem niedrigem Grundlohn und verschiedenen

Zulagen, wie extra berechneten Fahrtkosten oder Verpflegungszuschuss, bleiben oft intransparent, und immer wieder fliegen Betrügereien einiger Verleiher bei den Abrechnungen auf.

Hinter diesen Fakten stehen Menschen mit ihren Schicksalen. Die IG Metall hat sie zu Wort kommen lassen und gebeten, ihre Erfahrungen zu schildern. Schon zahlreiche Betroffene haben auf dem Kampagnenportal www.gleichearbeit-gleichesgeld.de davon berichtet, was Leiharbeit für sie bedeutet und wie unwürdig sie in manchen Verleihunternehmen und Einsatzbetrieben behandelt werden. Sie beschreiben, wie schwer es ist, sich auf der Basis von Leiharbeit eine Existenz aufzubauen und welche finanziellen Ungerechtigkeiten sie im Arbeitsalltag erleben. Die vollen Namen und Adressen aller Betroffenen sind der IG Metall bekannt. In der Vergangenheit wurden Leihar-

beiterinnen und Leiharbeiter, die Diskriminierungen am Arbeitsplatz offengelegt haben, jedoch bedroht und entlassen. Um sie zu schützen, wurden die Namen aller Befragten geändert und die Angaben anonymisiert.

Die Fakten

Der durchschnittliche Stundenlohn in der Leiharbeit ist deutlich niedriger als in der Festanstellung. Festangestellte in der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen bekommen nach dem Metalltarif inklusive der durchschnittlichen Leistungszulage in Höhe von zehn Prozent monatlich 2.178,70 Euro brutto. Für die gleiche Tätigkeit erhalten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nach dem für sie gültigen BZA/iGZ-Tarif in Entgeltgruppe II einen Monatslohn von 1.293,75 Euro, sie verdienen also 40 Prozent weniger. Noch größer ist die Lücke in Sachsen – dort bekommen Leiharbeiter einen um 48 Prozent geringeren Monatslohn als Festangestellte nach dem Metalltarif. Viele Unternehmen schaffen sich dadurch ein zweites, niedrigeres Entlohnungsniveau.

Zu vielen Leiharbeitern reicht das Geld nicht zum Leben. In kaum einer anderen Branche muss ein so hoher Anteil an Arbeitnehmern ergänzend staatliche Leistungen beantragen. Zuletzt war dies bei elf Prozent der Leiharbeiter der Fall – inklusive Beschäftigten ohne Einkommen aus Erwerbsarbeit, die etwa Krankengeld beziehen oder bereits angemeldet sind, aber erst am Ende eines Monats ihren Lohn bekommen. Der Anteil der Aufstocker in der Leiharbeit liegt bei sieben Prozent, wenn man nur diejenigen betrachtet, die parallel ein Gehalt bekommen. Aber auch dieser Wert ist deutlich überdurchschnittlich: Über alle Branchen gerechnet mussten im Juni 2011 2,5 Prozent der Beschäftigten aufstocken. Die Staatskassen und damit den Steuerzahler kostet allein das Aufstocken der Löhne in der Leiharbeit jährlich rund 500 Millionen Euro.

Verlieren Leiharbeiter ihren Job, fallen sie hart. 14 Prozent der Menschen, die arbeitslos werden, waren vorher in der Leiharbeit beschäftigt – dabei beträgt der Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter an der Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kaum drei Prozent. Wegen niedriger Löhne und der oft nur kurzfristigen Beschäftigungszeit besteht bei vielen gar kein oder ein zu niedriger Anspruch auf Arbeitslosengeld. So bleibt nur die Grundsicherung nach Hartz IV. Jeder Dritte, der von einem Beschäftigungsverhältnis direkt in die Grundsicherung abrutscht, war zuvor Leiharbeitnehmer.

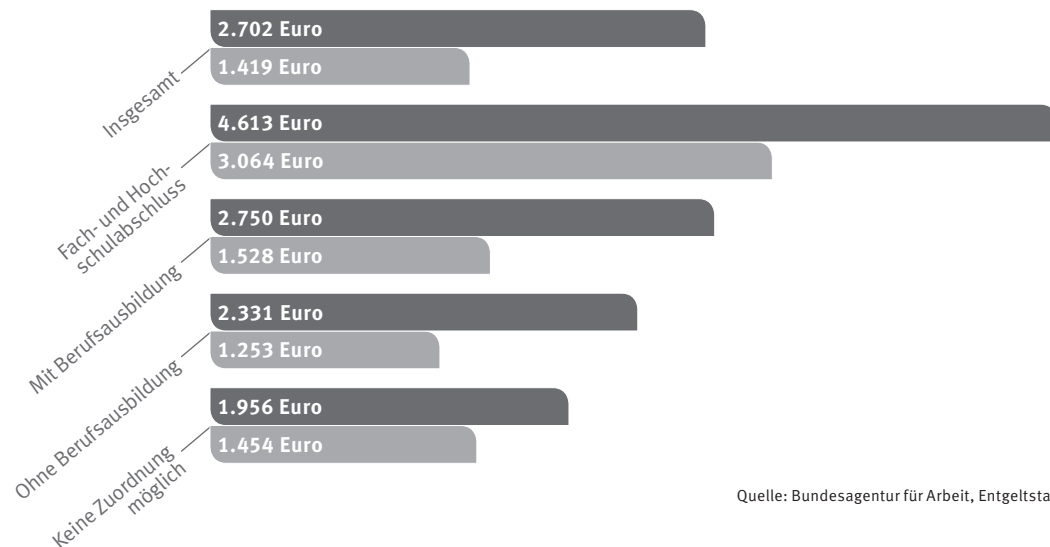
6,15 Euro pro Stunde

Michael, gelernter Schreiner aus Thüringen, arbeitet als Leiharbeiter. „Mit 47 Jahren gehört man in Thüringen schon fast zum alten Eisen“, sagt er. „Alle Bewerbungen, die ich versendet habe, wurden negativ beantwortet.“ Die Agentur für Arbeit forderte ihn auf, sich bei Leihfirmen in Weimar und Erfurt vorzustellen. „Diese Firmen wollten mich dann genau da arbeiten lassen, wo ich vorher auf meine Bewerbungen nur Absagen bekommen habe. Die Stundenlöhne waren der Hohn: ab 6,15 Euro bis knapp 7 Euro.“ Ein Bekannter empfahl ihm, sich bei einer Leiharbeitsfirma in Erfurt zu bewerben, die

ihren Sitz in Fulda in Hessen hat. Denn in den alten Bundesländern sind die Löhne auch in der Leiharbeit noch immer höher. So arbeitet Michael nun für eine hessische Firma, die Textilmaschinen herstellt. „Hier bekomme ich 9,50 Euro pro Stunde und 0,50 Euro pro Stunde Zuschlag. Ich bekomme auch Schichtzuschläge, wöchentliches Fahrtgeld und Essensgeld.“ Zwar verdient Michael nun rund 50 Prozent mehr, als er in Weimar oder Erfurt bekommen hätte. Doch gerecht ist sein Lohn trotzdem nicht: Denn er hat am Monatsende nicht das Gleiche in der Tasche wie die festangestellten Kollegen. „Wer gute Arbeitskräfte braucht und will, muss auch bereit sein, faire Löhne zu zahlen“, findet Michael.

Gleiche Arbeit, weniger Geld: Die Bruttolöhne in der Leiharbeit sind deutlich niedriger als in der Beschäftigung insgesamt

Mittleres Bruttoarbeitsentgelt insgesamt und in der Leiharbeit
Stand: 31.12.2010



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Entgeltstatistik

Bruttolöhne in der Leiharbeit: Beschäftigte in Ostdeutschland verdienen 15 Prozent weniger als ihre Kollegen im Westen

Mittleres Bruttoarbeitsentgelt in der Leiharbeit
Stand: 31.12.2010



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Entgeltstatistik

Nach Abzügen: Hartz-IV-Satz

Ulrike geht es ähnlich. Die gelernte Bürokauffrau kam nach der Familienphase nur über Leiharbeit als Produktionshelferin unter. Das ist doppelt ungerecht. Durch den Einsatz, der nicht ihrer Ausbildung und ihren Kenntnissen entspricht, wird ihre Qualifikation entwertet, zudem wird sie deutlich schlechter bezahlt. Von ihrem Stundenlohn von 7,60 Euro kann Ulrike kaum leben. Sie hat das Gefühl, „verheizt“ zu werden. „Ich bin geschieden und habe am Ende des Monats trotz einer Vollzeitstelle nur 900 Euro. Die Jobs bedürfen einer Einarbeitungszeit von etwa zwei Wochen. Danach werde ich eingesetzt wie eine Festangestellte, verdiene aber nur die Hälfte. Sonderzahlungen sind auch nicht drin. Zurzeit beträgt meine Miete 500 Euro, dazu kommen Strom- und Telefonkosten sowie das Geld für die Fahrkarte. Was mir dann noch bleibt, entspricht dem Hartz-IV-Satz.“

Ausgebildeter Hilfsarbeiter

Auch Mario hat eine erfolglose Stellensuche hinter sich. Nach seiner Ausbildung fand der gelernte Metallbauer, Fachrichtung Konstruktionstechnik, zunächst keine feste Anstellung: „Entsprechende Metallbaufirmen verlangten zumeist qualifizierende Schweißerpässe und einen LKW-Führerschein. Das sind aber Qualifikationen, die man in der Ausbildung überhaupt nicht bekommt.“ Dabei sind Marios Erwartungen an einen Arbeitgeber bescheiden – er hofft noch immer auf „eine gerechte Bezahlung und vorschriftsmäßige Arbeitsbedingungen“.

Drei Euro weniger pro Stunde

Auch der 50-jährige Jürgen wurde von seiner Verleihfirma nur als Hilfsarbeiter eingestellt. Seiner Erfahrung nach hat das oft Methode: „Wenn man eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch bekommt und zu der Leiharbeitsfirma hinfährt, ist die Stelle zufällig schon vergeben und man bekommt eine Alternative vorgeschlagen. Das sind dann diese Stellen, bei denen die persönlichen Kriterien häufig nicht mehr passen.“ So wurde Jürgen von seiner Leiharbeitsfirma nicht als Facharbeiter, sondern als Helfer eingestuft. Die Folgen sieht er jeden Monat auf seiner Lohnabrechnung: „Statt eines Stundenlohns von 10,50 Euro bekommt man dann nur 7,60 Euro bezahlt.“ Nachtschichtarbeit wird vorausgesetzt, die Zuschläge werden ihm aber nicht gezahlt. Ähnlich sieht es beim Fahrtgeld aus, das Leiharbeitern zusteht: „Das wird nicht freiwillig ausgehändigt.“

Doch die Realität sieht für ihn bisher anders aus. Nach langer Suche landete der 26-Jährige nun resigniert in der Leiharbeit. Trotz seiner abgeschlossenen Ausbildung wurde er als Hilfsarbeiter für 6,50 Euro Stundenlohn eingestellt, verliehen wird er aber entsprechend seiner Qualifikation – als Facharbeiter. Sein Fazit: „So spart die Leiharbeitsfirma beim Arbeitnehmer und verdient mehr beim Kunden.“

Auch in der Metallindustrie: Bruttolöhne der Leiharbeiter sind deutlich niedriger als die der Festangestellten

Tarifliches Monatseinkommen, bezogen auf Entgeltgruppe II

West

1.293,75 Euro

2.178,70 Euro

Ost

1.131,46 Euro

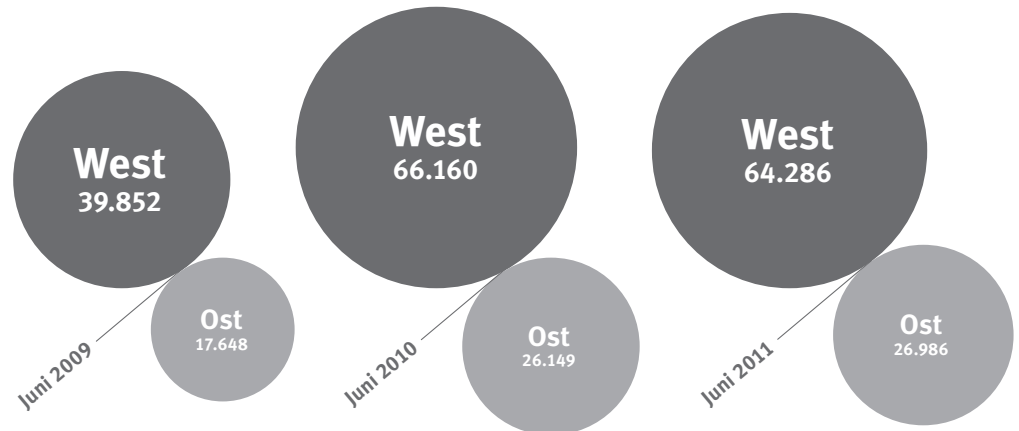
2.181,96 Euro

¹ Leiharbeit
² M + E: Metall- und Elektroindustrie NRW (West) und Sachsen (Ost).
inklusive durchschnittlicher Leistungszulage von zehn Prozent.

Quelle: IG Metall

2011 mussten mehr als 91.000 Leiharbeitskräfte zusätzlich Hartz IV beziehen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Leiharbeit mit ergänzendem Hartz-IV-Bezug



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätige ALG-II-Bezieher

Keine Würde mehr

Trotz Qualifikation und Erfahrung als Niedriglöhner zu arbeiten – solche Erlebnisse sind in der Leiharbeit kein Einzelschicksal. René fühlt sich sogar als „Mensch dritter Klasse“ behandelt. Ein Grund dafür: die Ungerechtigkeit beim Lohn. „Die Qualifikationen und Berufserfahrungen interessieren nicht wirklich, sondern werden von den Firmen in ihrem Sinne ausgelegt, also meist geringer eingestuft.“ René will das nicht länger hinnehmen. „Als Leiharbeiter hat man keine Würde mehr. Trotz sehr guter Arbeitsleistung, stetigem Einsatz, der Übernahme von Verantwortung sowie dem Fahren hochwertiger Hebefahrzeuge wurde eine Lohnerhöhung abgelehnt.“ Er geht jetzt auf Konfrontationskurs, damit sich seine Situation endlich verbessert.

Dehnbare Eingruppierungen

Peter, ausgebildeter Textilreiniger, zuvor über 17 Jahre immer in derselben Firma beschäftigt, geht es ähnlich. Auch er fühlt sich ungerecht behandelt, die Verhältnisse in der Leiharbeit beschreibt er als unwürdig, als skandalös: „Jobs in Deutschland zu schaffen, ist sehr lobenswert. Das darf aber nicht auf dem Rücken der Leiharbeiter passieren“, findet er. „Arbeit sollte uns nicht in die Armut treiben! Ich habe mein Gesicht verloren und sehe mich in der Gesellschaft hinter den Hartz-IV-Beziehern.“ Dass sein Lohn so niedrig ist, empfindet er als Kalkül: „Die Eingruppierungen in Lohngruppen bei den Leiharbeitsfirmen sind dehnbar wie Kaugummi. Ich kenne fast niemanden, der über die Lohngruppe II hinauskommt.“

Die meisten Leiharbeiter werden in Lohngruppe I eingestuft, die Hilfs- und Helfertätigkeiten entspricht. Dabei haben mehr als die Hälfte eine Berufsausbildung oder einen Fach- oder Hochschulabschluss.

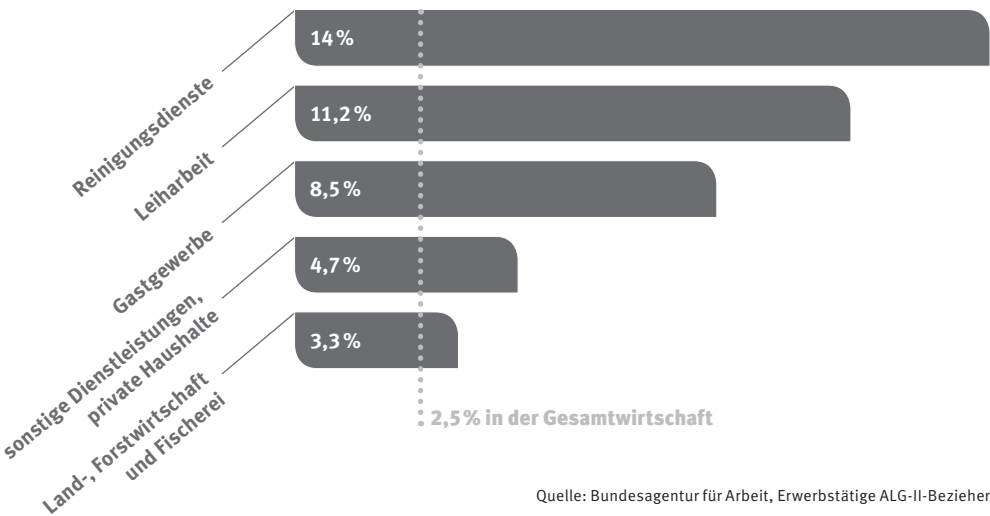
Nicht zulässig, aber Praxis

Lohngruppe I, das bedeutet nach dem BZA/DGB-Tarifvertrag seit dem 1.11.2011 ein Einstiegsgehalt von 7,89 Euro (West) bzw. 7,01 Euro (Ost). Ziemlich wenig dafür, sich eine Lebensgrundlage zu schaffen, insbesondere, wenn bei der Stundenabrechnung so getrickt wird, wie Peter es erlebt: „Teilweise arbeite ich in Entleihbetrieben über 50 Stunden in der Woche

und bekomme dennoch nur 35 Stunden bezahlt.“ Dieser Umgang mit Überstunden hat Methode. Viele Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter leisten regelmäßig Mehrarbeit, die nie bezahlt wird. Stattdessen gehen die Stunden auf ein Arbeitszeitkonto und werden mit Nichteinsatzzeiten verrechnet. Das ist zwar verboten, aber gängige Praxis. Selbst bei Krankheit wird das Konto geplündert: „Dann greift gerne mal die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht, sondern die Ausfallzeit wird aus dem Arbeitszeitkonto beglichen, mal mit einer zusätzlichen Ausgleichszahlung von 30 bis 40 Euro pro Tag, gerne auch mal ohne“, schildert ein 58-jähriger Metallfacharbeiter seine Erfahrungen. „Ich muss Überstunden machen, um im Krankheitsfall weiterhin mein Geld zu bekommen.“

Viele Leiharbeiter stocken auf

Auf ergänzende Hartz-IV-Leistungen angewiesen sind von allen Beschäftigten in den Branchen ...



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätige ALG-II-Bezieher

Aus der Innenperspektive

Dieser Umgang mit Arbeitszeitkonten hat System. Das bestätigt Jana, die nach ihrem Studium kurzzeitig als Personaldisponentin arbeitete und den Umgang der Leiharbeitsfirmen mit ihren Angestellten dadurch aus nächster Nähe kennenlernte – mit all seinen Ungerechtigkeiten. So sollte sie einen Arbeitsvertrag in der Probezeit kündigen. Das war aber nicht das Problem. „Ich sollte den Arbeitnehmer auch zu der schriftlichen Aussage drängen, dass er unbezahlten Urlaub für die Zeit der Kündigungsfrist nimmt.“ Hintergrund: Die Leiharbeitsfirma hatte für den Zeitraum der Kündigungsfrist keinen Entleihbetrieb gefunden und damit keine Einsatzmöglichkeit für den Mann. „Das Problem damit ist von oben vorgegeben: Die einzelnen Filialen stehen im Wettbewerb zueinander.

Sogenannte Wartezeiten, das heißt Tage, an denen ein Leiharbeiter nicht eingesetzt werden kann, an denen er unproduktiv ist und trotzdem nach Tarifvertrag bezahlt wird, verschlechtern aber die jeweilige Position der einzelnen Filiale. Und von den Regional- und Bezirksleitungen wird großer Druck auf die Niederlassungsleitungen ausgeübt.“

Druck bekam auch Jana zu spüren, als sie sich weigerte, den Arbeitnehmer zur Unterschrift zu zwingen. „Ich sollte ihm deshalb raten, sich krankzumelden. Dabei ist das nichts weiter als eine Abwälzung der Kosten auf die Solidargemeinschaft der Krankenversicherten! Der Arbeitnehmer konnte aber die 10 Euro Praxisgebühr nicht aufbringen.“

Dreifach getrickt

Die Leiharbeitsfirma versuchte dann mit einem dritten Trick, um die Weiterbezahlung herumzukommen, wie Jana beschreibt: „Kurz vor dem Abrechnungstermin hat meine Vorgesetzte einen fiktiven Brief geschrieben. Der Mann sei nicht zur Arbeit gekommen und hätte sich nicht gemeldet, daher gebe es auch kein Geld. Der Brief wurde als Kopie in die Akte geheftet.“ Dem Betroffenen selbst wurde der Brief jedoch nie vorgelegt. Jana kann noch weitere, ähnliche Erfahrungen schildern. So hat sie auch erlebt, dass in den Betriebsferien der großen Unternehmen diejenigen, die nicht genügend Urlaubs- oder Plusstunden angesammelt hatten, unbezahlten Urlaub nehmen mussten. „Ich finde es unglaublich, wie hier das unternehmerische Risiko

„Beim Kauf von werksinternen Lebensmitteln wird von uns Leiharbeitern mehr verlangt als von Stammbeschäftigten. Ist die Regelung Ihrer Ansicht nach gerechtfertigt?“

auf die Leiharbeiternehmer abgewälzt wird. Sie verdienen ja sowieso schon recht wenig, während die Firmen höchst profitabel arbeiten.“ Jana wünscht sich daher, dass dieser Punkt, das Thema aufgezwungener, unbezahlter Urlaub, in der öffentlichen Diskussion eine größere Rolle spielt. „Damit auch die einfachen Arbeiter ihre Rechte kennenlernen und sich gegen diese unlautere Praxis wehren können.“

Karsten wehrt sich

Karsten ist kaufmännischer Angestellter. Nachdem er mit 52 Jahren seinen Job verloren hat, arbeitet er nun als Monteur bei einem Traktorenhersteller und hat das Gefühl, dass es bei der Abrechnung nicht immer fair zugeht. Ihm wird der Akkordzuschlag nicht voll ausgezahlt. „Dieser Akkordzuschlag ergibt sich aus der von mir eingegangenen Verpflichtung, 135 Prozent zu leisten. Da Akkordlohn im Tarifvertrag nicht geregelt ist, müsste hier doch Equal Pay wirksam werden“, sagt er. Momentan zahlt der Entleihbetrieb zwar Karstens vollen Zuschlag an die Leiharbeitsfirma. „Allerdings erhalte ich von denen nur einen Teil des Zuschlags als freiwillige Leistung zurück. Mein eigentlicher Akkordzuschlag beträgt 2,95 Euro. Ausgezahlt bekomme ich aber nur 1,26 Euro.“ Angesichts dieses Abzugs von fast 60 Prozent stellt er verärgert fest: „Das Geld kann doch nicht so einfach einbehalten werden!“ Deshalb hat sich Karsten an seine Leiharbeitsfirma gewandt und das Ganze reklamiert. Bisher noch ohne Erfolg.

Unterstützte Ausbeuterei

Lohnungerechtigkeiten spürt auch Birgit. Die 45-Jährige ist alleinerziehend, dreifache Mutter, hat einen Hochschulabschluss in Betriebswirtschaft und ist nun als Produktionshelferin beschäftigt. „Nach einjähriger Arbeitslosigkeit hatte ich die Wahl, entweder Hartz IV zu beziehen oder einen Leiharbeiterjob anzunehmen. Ich verrichte die gleiche Arbeit wie meine Kollegen im Schichtdienst, erhalte aber weder den gleichen Lohn noch eine Schichtzulage.“ Für Birgit bedeutet das, dass sie von ihrem Job nicht leben kann und der Lohn für den Lebensunterhalt nicht ausreicht. Sie wünscht sich daher mehr Respekt für ihre Arbeit: „Es darf nicht sein, dass ich trotz Vollzeitjob noch ergänzende Sozialleistungen in Anspruch nehmen muss.“ Die indirekte staatliche Subventionierung lässt sie nur noch mit dem Kopf schütteln: „Warum unterstützt der Staat eine solche Ausbeuterei, indem er noch ergänzende Sozialleistungen für Arbeitnehmer zahlt, damit die nicht unter das Existenzminimum fallen?“

„Ich möchte eine Festanstellung oder den gleichen Lohn wie die Festangestellten. Ich mache ja auch die gleiche Arbeit.“

STELLUNGNAHMEN

Was Beschäftigte in Leiharbeit der IG Metall zum Thema Lebensgrundlage berichtet haben – und was sie über die ungerechte Bezahlung denken:*

„Im Betrieb mache und kann ich alles, was mir aufgetragen wird. Ich habe auch schon Vorarbeiterposten übernommen, teilweise werde ich sogar namentlich angefordert. Und trotzdem bekomme ich nicht mehr bzw. das, was die anderen in dieser Position bekommen! Für 100 Prozent Leistung möchte ich auch 100 Prozent Entlohnung! Ist das zu viel verlangt?“

„Ich bekomme 7,79 Euro und nur den Nachtzuschlag. Aber erst seit der christliche Tarif abgeschafft wurde, zahlen die nach BZA. Außerdem habe ich eine Mindestarbeitszeit von 35 Stunden in der Woche, arbeite aber immer 7,75 Stunden am Tag. Im Urlaub oder bei einem Feiertag steckt sich die Firma also eine Stunde in die Tasche. Das finde ich unfair!“

„Da werden Schlupflöcher gesucht, zum Beispiel: Man ist nur Facharbeiter, aber kein qualifizierter Facharbeiter, und bekommt deshalb nur eine niedrige Lohngruppe. Man redet alles mit Prämien schön, die aber nicht sicher sind. Statt monatlich 140 Stunden muss man auf einmal 156,6 Stunden arbeiten, damit man ohne Prämie so viel wie vorher verdient.“

„Ich habe zwei Berufe gelernt. Am meisten ärgert es mich, dass ich für die gleiche Arbeit deutlich weniger Lohn bekomme als meine Kollegen. Außerdem werden Zuschläge nicht gleich gehandhabt. Die bekommen zum Beispiel ab 20 Uhr Nachtschichtzuschlag, ich erst ab 23 Uhr. Wir müssen deutlich flexibler sein und immer damit rechnen, dass wir wieder arbeitslos werden oder woanders hinmüssen. Allein schon deswegen müssten Zeitarbeiter mehr Geld am Ende des Monats bekommen als bisher.“

„Volles Entgelt gibt es nur bei voller Arbeitsleistung. Bei Krankheit, Urlaub, Feiertag und Überstundenabbau durch Freischicht fällt die Zulage weg. Soll heißen, dass mich eine vierwöchige Krankheit in ein finanzielles Desaster schickt! In Zahlen: Ich würde ein Minus von ca. 600 Euro netto verbuchen!“

„7,72 Euro sind das, was man zurzeit bei einer Leiharbeitsfirma bekommt. Auch wenn man in seinem Beruf eingesetzt wird. Das sind gerade mal 1.235,20 Euro brutto bei 160 Stunden. Das ist erbärmlich. Das sind dann ca. 1.000 Euro netto. Zum Sterben zu viel, zum Leben zu wenig.“

„Ich hoffe sehr, dass es uns Leiharbeitern bald besser geht, dass man vom Lohn einigermaßen leben kann, dass die Bettelei beim Amt aufhört. Gerade Alleinerziehende haben es schwer. Dass man was für die Rente hat und dass die Frauenarmut nicht noch schlimmer wird.“

„Mein jetziger Einsatzbetrieb ist nicht schlecht. Aber was hilft mir die etwas bessere Bezahlung, wenn ich im Krankheitsfall oder im Urlaub nur die geringe Bezahlung meiner Leiharbeitsfirma bekomme? Das sind bei zwei Wochen Ausfall rund 300 Euro. Das ist dann nicht aufzufangen. Daran sollte man was ändern.“

„Das Geld müsste eben stimmen! Denn so, wie es jetzt ist, kann man keine Familie ernähren, noch nicht einmal mit gutem Gewissen gründen. Ich habe in einem Betrieb gearbeitet, der durch unseren Einsatz und trotz Verringerung des Personals die Produktion steigern konnte. Dann kam der Vulkanausbruch, die Flugzeuge flogen nicht mehr, und nach und nach wurden alle entlassen. Als wieder alles lief, wurden neue Leute eingestellt, sie mussten angelernt werden. Nur dass ich diesmal einer war, der anlernen musste, ohne auch nur einen Pfennig mehr zu bekommen. Die firmeneigenen Leute bekamen 10,50 Euro die Stunde, sie ließen uns die Arbeit machen und die Wochenenden übernehmen, bei gerade mal 7,58 Euro. Wissen die eigentlich, was da übrig bleibt bei Steuerklasse 5?“

„Ich arbeite seit Februar 2011 über eine Leiharbeitsfirma bei einem Autobauer, und es ist die reinste Abzocke. Ich bekomme gerade mal 1.500 bis 1.600 Euro als Leiharbeiter, trotz monatlicher Überstunden. Echt traurig, denn so verliert man die Motivation.“

„Ich erhalte Tariflohn plus eine außertarifliche Zulage. Bei Eintritt in die Firma waren das 9,52 Euro Tariflohn plus 1,48 Euro ATZ, gleich 11 Euro. Seit dem 1.5.11 erhalte ich 9,84 Euro Tariflohn plus 1,16 Euro ATZ, gleich 11 Euro. Wo ist bitteschön meine Lohnerhöhung geblieben?“

* Die Stellungnahmen wurden im Rahmen einer Erhebung der IG Metall zusammengetragen. Dafür wurde im November 2011 eine Auswahl der Mitglieder in Leiharbeit angeschrieben und zu ihrer Beschäftigungssituation befragt. Die Antworten beschreiben skandalöse Zustände – hier einige anonymisierte Beiträge, ausgewählt aus den mehr als 1.000 Erfahrungsberichten. Namen und Kontaktdaten sind der IG Metall bekannt. Zum Schutz der Befragten bleiben die Zitate anonym.

„MIT MARKTWIRTSCHAFT HAT DAS WENIG ZU TUN“

INTERVIEW MIT PROFESSOR GERHARD BOSCH



Professor Gerhard Bosch

Foto: Privat

Im vergangenen Jahr ist die Zahl der abhängig Beschäftigten auf ein neues Rekordniveau gestiegen. Doch die Arbeitswelt hat sich verändert. Ein erheblicher Teil des Beschäftigungswachstums geht auf Leiharbeit und den Niedriglohnsektor zurück und ist damit teuer erkauft, sagt Professor Gerhard Bosch, Arbeitssoziologe und Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen. Leiharbeit scheitert nicht nur als individuelles Modell für eine verlässliche Lebensgrundlage, sondern auch volkswirtschaftlich: Der Staat muss die Leiharbeit wegen der schlechten Bezahlung gleich mehrfach subventionieren.

Das vergangene Jahr war wieder ein Rekordjahr auf dem Arbeitsmarkt. Sehen Sie das auch so?

Die Zahl der Beschäftigten ist 2011 um rund 500.000 auf den neuen Höchststand von 41,61 Millionen gestiegen. Dieser wirtschaftliche Erfolg beruht nicht zuletzt auf der guten Leistung und hohen Qualifikation der Beschäftigten. Die Schattenseite liegt darin, dass die meisten von ihnen nicht den gerechten Anteil an diesem Erfolg bekommen. Der Anteil der Löhne und Gehälter am Bruttosozialprodukt nimmt seit Jahren ab. Und in keinem anderen europäischen Land ist die soziale

Ungleichheit so stark gewachsen wie in Deutschland. Die Zahl der Niedriglöhner ist bis 2010 – neuere Zahlen liegen noch nicht vor – auf 7,8 Millionen angewachsen. Auch ein Rekord, auf den wir aber nicht stolz sein können.

Was bedeutet die gute Beschäftigungssituation für die Leiharbeitsbranche?

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind Arbeitskräfte auf Abruf, die nur dann gebucht werden, wenn Bedarf besteht. Wechselbänder zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sind typisch. Da Leiharbeitskräfte auch noch schlecht bezahlt werden und durch unstete Beschäftigung oft nicht die nötigen Versicherungszeiten in der Arbeitslosenversicherung aufweisen können, münden sie bei Arbeitslosigkeit oft direkt in der Grundsicherung, also Hartz IV. Etwa ein Drittel aller Arbeitslosen, die sofort auf Hartz IV angewiesen sind, waren Leiharbeiter. Sie können kein Vermögen aufbauen, da dies ja auf die Grundsicherung angerechnet wird. Die Aufstockung niedriger Leiharbeitsgehälter kostet die Bundesagentur für Arbeit mehr als 500 Millionen Euro jährlich. Mit unseren Beitragsgeldern werden die schlechtesten Unternehmen auch noch subventioniert. Mit Marktwirtschaft hat das wenig zu tun.

Wie hat sich das in den letzten Jahren verändert?

Wir sprechen von einem „partiellen Funktionswandel der aufstockenden Leistungen“. Zwar konnten auch in der Vergangenheit Beschäftigte mit nicht ausreichendem Lohn die aufstockende Sozialhilfe beantragen. Aber erst mit der Diskussion um die Hartz-Gesetze wurde das Modell der Kombilöhne offensiv vertreten. Daraufhin haben Unternehmen gezielt Niedriglohntätigkeiten über Minijobs oder Leiharbeit angeboten und ihre Beschäftigten mehr oder weniger direkt darauf hingewiesen, dass sie sich die Differenz zu den Arbeitslosengeld-II-Sätzen bei der Arbeitsagentur holen können. Die staatliche Subvention wurde damit in die Unternehmensstrategien eingeplant – ein massiver Missbrauch. In der Leiharbeit müssen heute vor allem geringer Qualifizierte, die besonders niedrige Löhne haben, aufstocken.

Wie lässt sich dieser Missbrauch von Subventionen verhindern?

Die Einführung des Mindestlohns in der Leiharbeit ist ein erster Fortschritt, reicht aber nicht aus, um die Subventionerschleichung durch Niedriglöhne zu stoppen. Denn der Mindestlohn in der Leiharbeit definiert eine Lohnuntergrenze, die weit unter den tariflichen Löhnen liegt. Lohndumping ist weiterhin möglich. Es wäre deshalb ein großer Fehler, wenn Gewerkschaften sich mit diesem Mindestlohn zufriedengäben. Die einzige Möglichkeit, die Unterbietung von Tarifen zu bekämpfen, ist die gleiche Bezahlung für Leiharbeiter. Nur so können sie aus dem Niedriglohnsektor herausgeholt werden.

Der Arbeitgeberverband BAP erklärte kürzlich, die Rekordbeschäftigung in der Leiharbeit zeige die großartige Leistung der Branche für den Arbeitsmarkt und die Volkswirtschaft insgesamt.

Das sehe ich ganz anders. Die Leiharbeitsfirmen schmücken sich mit der Tatsache, dass zwei Drittel der Leiharbeitnehmer vorher arbeitslos waren. Und sie sagen: „Wir sind die Integrationsmaschine.“ Das Argument zieht aber nicht. Es zeigt eher umgekehrt den schlechten Ruf der Leiharbeit: Man muss arbeitslos sein oder sogar von der Arbeitsagentur dazu gezwungen werden, um überhaupt Leiharbeit anzunehmen. Die Branche ist wegen ihrer schlechten Bezahlung unattraktiv und keine, in die jemand freiwillig wechselt. Außerdem hält sie ihr Versprechen, die Vermittlung auf einen festen Arbeitsplatz, nicht.

Heißt das, der sogenannte Klebeffekt ist selten?

Er ist auch gar nicht gewollt. Denn es gibt für Unternehmen überhaupt keinen Anreiz zur Übernahme, solange sie Leiharbeitskräfte schlechter bezahlen können als die Stammbeslegschaft. Das war früher, als die gleiche Bezahlung üblich war, anders. Nach drei Monaten haben sich die Unternehmen überlegt, ob sie die Leiharbeitskräfte übernehmen, weil das für sie günstiger war. Denn zu den Löhnen der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter müssen sie immer noch die Verwaltungskosten und die Gewinnspanne der Leiharbeitsfirmen bezahlen.

Bei gleicher Bezahlung ist Leiharbeit nicht billig, sie hat dann nur als Flexibilitätsreserve einen Sinn. Doch heute ist sie aus Unternehmenssicht auch als Dauerbeschäftigung lohnenswert. Da wurden völlig falsche Anreize gesetzt.

Wie muss die Leiharbeit also reguliert werden?

Ich halte die gleiche Bezahlung für die wichtigste und zentrale Maßnahme. Dadurch wird es für Unternehmen unattraktiv, Leute jahrelang auf Leiharbeitspositionen zu beschäftigen. Daneben wäre auch eine einjährige Befristung der Leiharbeit eine absolut sinnvolle Regelung. Eine Quotierung der Leiharbeit im Unternehmen halte ich hingegen für ambivalent. Das kann Unternehmen auch dazu veranlassen, die Quote überhaupt erst ausschöpfen zu wollen. Bei den Kosten anzusetzen, ist da der sinnvollere Weg. Allerdings besteht die Gefahr, dass ein Teil der schlechten Arbeit in Werkverträge abwandert, wenn man die Leiharbeit reguliert. Damit auch Werkvertragsfirmen und gerade die kleinen Sub-Sub-Unternehmen an gute Arbeitsbedingungen gebunden sind, muss man darüber nachdenken, wie Tarifverträge als allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Hat die Leiharbeit, volkswirtschaftlich betrachtet, überhaupt irgendeinen Nutzen?

Leiharbeit als Flexibilitätsreserve ist sinnvoll, als solche kann sie auch wirtschaftlich produktiv sein. Aber als Ersatz für Dauerbeschäftigung schadet sie den Sozialkassen, weil durch die schlechtere Bezahlung weniger Beiträge gezahlt werden, und den Steuerzahlern, weil sie schlechte Unternehmer subventionieren müssen. Das ist für die Volkswirtschaft völlig unproduktiv. Daher ist die Branche auch wie kaum eine andere auf Lobbyismus angewiesen. Im Interesse der volkswirtschaftlichen Entwicklung müssen wir das schlechte Geschäftsmodell, dass Leiharbeit Dauerbeschäftigung ersetzt, politisch unterbinden.

Lassen sich die Folgekosten der Leiharbeit benennen?

Die Branche hängt in mehrfacher Hinsicht am Subventionstropf. Erstens wird das Arbeitgeberberrisiko durch die kurzfristigen Vertragsverhältnisse auf die Allgemeinheit abgewälzt. Die Kosten der Arbeitslosigkeit übernimmt die Bundesagentur für Arbeit oder eben die Grundsicherung. Zweitens müssen die schlechten Löhne aufgestockt werden. Drittens folgt eine dicke Rechnung, wenn die Leiharbeiter in Rente gehen und ihre Ansprüche nicht die Höhe der Grundsicherung erreichen. So werden einer Branche mit schlechten Praktiken, die häufig zu menschenunwürdiger Arbeit führen, durch dreifache Subventionierung Milliardenbeträge hinterhergeworfen.

Wie verändern Leiharbeit und Niedriglöhne die künftigen Renten?

Modellberechnungen zufolge werden vor allem Frauen und Männer in Ostdeutschland in hohem Maße von niedrigen Renten unterhalb der Grundsicherung betroffen sein. Denn die Löhne sind noch niedriger als in Westdeutschland, viele Lebensläufe weisen Phasen der Arbeitslosigkeit auf. So ist davon auszugehen, dass viele Menschen keine existenzsichernden Renten erreichen und öffentliche Unterstützung brauchen. Bei den Geburtsjahrgängen 1952 bis 1971 könnte das für rund 31 Prozent der ostdeutschen Männer und 48 Prozent der ostdeutschen Frauen der Fall sein. In der vorherigen Kohorte, bei den Jahrgängen 1937 bis 1951, sind den Projektionen zufolge nur knapp vier Prozent der ostdeutschen Männer und ein Viertel der ostdeutschen Frauen von Altersarmut betroffen. Diese Entwicklung ist dramatisch.

Lässt sich beziffern, was die Niedriglöhne die Volkswirtschaft kosten?

Eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung hat die Effekte gesetzlicher Mindestlöhne untersucht und berechnet, zu welchen Einnahmeverlusten bei Steuern und Sozialversicherungen der heutige Niedriglohnssektor beiträgt. Die Zahlen sind beachtlich: Im Fall eines allgemeinen Mindestlohns von 8,50 Euro steigen die Erwerbseinkommen nach den Berechnungen um 14,5 Milliarden Euro. Die fiskalischen Effekte durch zusätzliche Steuereinnahmen, höhere Sozialbeiträge und ersparte Sozialtransfers belaufen sich dann auf gut sieben Milliarden Euro. Die Studie beruht auf der Annahme, dass durch die Erhöhung der Löhne keine Beschäftigung vernichtet wird. Alle

Gutachten, mit denen die Bundesregierung bestehende Mindestlöhne in Deutschland evaluieren ließ, haben das nun empirisch bestätigt. Damit treten die positiven Effekte höherer Lohnuntergrenzen auf die Sozialversicherungskassen und Staatsfinanzen voll in Kraft: Die Einnahmesituation wird verbessert, ohne dass es der Beschäftigung schadet. Ein allgemeiner Mindestlohn ist daher ein permanent wirkendes Konjunkturprogramm. Neben einem dauerhaften Schub von Einnahmen für den Staat erhöht es die Nachfrage, hat positive Beschäftigungseffekte und ermöglicht mehr Investitionen.

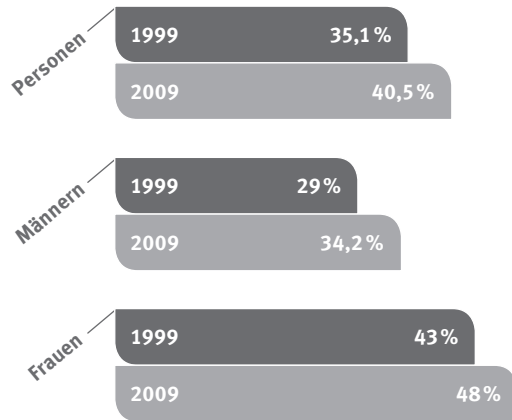
Einerseits breiten sich Niedriglöhne und unsichere Arbeitsplätze aus, andererseits wird immer wieder ein Fachkräftemangel heraufbeschworen. Wie passt das zusammen?

Im Grunde genommen gar nicht. Klagen Unternehmen über Fachkräftemangel, müssten sie eigentlich versuchen, Arbeitskräfte an sich zu binden. Hohe Leiharbeitszahlen sind also ein Anzeichen, dass es damit nicht so weit her sein kann. Bei echtem Fachkräftemangel, vermute ich, übernehmen die Leiharbeitsfirmen eine neue, andere Rolle. Möglicherweise werden sie Arbeitskräfte für Unternehmen aussuchen, sie zur Probe überlassen und dann eine Vermittlungsgebühr kassieren. Von einer Privatisierung der Arbeitsvermittlung sind wir noch weit entfernt, aber es gibt bereits erste Tendenzen. Die Frage ist, ob wir das wollen. Fest steht jedenfalls: Bei echtem Fachkräftemangel wird sich die Leiharbeit verändern.

SPALTUNG DES ARBEITSMARKTES NIMMT ZU

Weniger Beschäftigte mit regulärem Vollzeitjob

Ein atypisches Arbeitsverhältnis hatten von allen erwerbstätigen ...



Mehr Minijobs

Ausschließlich geringfügig beschäftigt waren ...



Mehr (Solo-)Selbstständige

Die Zahl der Selbstständigen betrug ...



Bei den Selbstständigen ohne Mitarbeiter waren es ...



Immer öfter befristet

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten einen Zeitvertrag ...

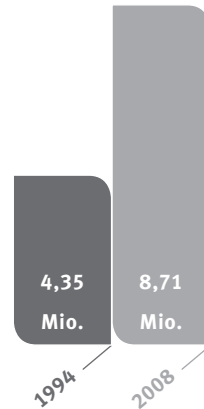


Von den Neueinstellungen waren befristet ...



Verdoppelung der Teilzeitstellen

Weniger als 31 Stunden in der Woche arbeiteten ...



Zunahme der Leiharbeit

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren Leiharbeitnehmer ...



40 JAHRE AÜG: EINE GESCHICHTE DER DEREGULIERUNG

Der Gesetzgeber reißt die Leitplanken für Leiharbeit ein. Der schrittweise Abschied von der staatlichen Regulierung hat den aktuellen Boom der Branche beflügelt. Der Wettbewerb um ein Milliardengeschäft geht oft zu Lasten der Beschäftigten, deren Rechte nach und nach beschnitten wurden.

2012 wartet die Geschichte der Leiharbeit in Deutschland gleich mit zwei Jubiläen auf: 90 Jahre ist es her, dass die Voraussetzungen für Leiharbeit mit dem Arbeitsnachweisgesetz erstmals rechtlich geregelt wurden. Und vor 40 Jahren trat das seither mehrfach überarbeitete Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) in der Bundesrepublik in Kraft.

Im Grundsatz seit 1972 gültig

In der Bundesrepublik gab es bis in die 1960er Jahre keine Leiharbeitsvermittlung. Erst 1967 legte das Bundesverfassungsgericht fest, unter welchen Bedingungen Leiharbeitsfirmen tätig werden können. 1970 unterzeichneten die Deutsche Ange-

stellengewerkschaft und der Unternehmensverband für Zeitarbeit einen ersten Tarifvertrag, zwei Jahre später trat das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft. Es regelte erstmals das Dreiecksverhältnis zwischen Verleiher, Leiharbeitnehmer und Entleiher. Der darin festgeschriebene Grundsatz, dass die Verleihfirma alle Pflichten eines Arbeitgebers hat, ist bis heute unverändert gültig. Bis 1985 war die Überlassungsdauer auf drei Monate beschränkt.

Weil es in der Baubranche immer wieder zu Verstößen kam und Verleihfirmen ihre Pflichten gegenüber den Leiharbeitern verletzten, wurde im Bauhauptgewerbe Anfang 1982 ein Überlassungsverbot durchgesetzt. Seither ist der Einsatz von ausgeliehenen Arbeitern auf dem Bau verboten.

Erstmals private und gewerbsmäßige Vermittlung

1994 endete das Vermittlungsmonopol der Bundesagentur für Arbeit. Seither darf Arbeit privat und gewerbsmäßig vermittelt werden. Damit wurde die Deregulierung des Arbeitsmarktes weiter vorangetrieben. Unter anderem wurde die maximale Überlassungsdauer von zuletzt sechs auf neun Monate erhöht. Drei Jahre später folgte die nächste Lockerung: Nun durften Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bis zu zwölf Monate im gleichen Betrieb arbeiten. Eine Leiharbeitsfirma musste Mitarbeiter beim erstmaligen Verleih nur so lange beschäftigen, wie sie auch einen Entleihbetrieb hatte. Konnte sie ihn nicht mehr vermitteln, durfte sie ihn entlassen. Nach einer Wiedereinstellung galt allerdings das Synchronisationsverbot. Die Beschäftigung durfte nicht davon abhängen, ob es einen interessierten Einsatzbetrieb gab oder nicht. Die Verleihfirma musste den Leiharbeiter für mindestens ein Viertel der Dauer des letzten Einsatzes weiterbezahlen. Sie trug so zumindest das wirtschaftliche Risiko, einen Anschlusseinsatz zu finden.

Im Zuge der Hartz-Reformen fiel dann 2003/2004 auch diese Regelung, so wie das besondere Befristungsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Überlassungshöchstdauer. Beschäftigte können seitdem ohne Begrenzung im selben Betrieb eingesetzt werden – oder die Leiharbeitsfirma kann sie immer wieder heuern, feuern und ihre Verträge befristen, je nach Auftragslage. Dies ist umso dramatischer, als sich zugleich die Anspruchsvorausset-

zungen für den Bezug von Arbeitslosengeld verschärft haben. Im Gegenzug wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz rechtlich bindend, der gleiche Bezahlung und gleiche Arbeitsbedingungen umfasst. Doch das „Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ hat ein entscheidendes Schlupfloch: gesonderte Tarifverträge für Leiharbeiter. Dadurch kann von Equal Pay und Equal Treatment abgewichen werden.

„Christliche“ Dumpinggewerkschaften

Diese Öffnungsklausel hat zu einer deutlichen Verschlechterung der Bedingungen für Leiharbeiter beigetragen. Denn sie schaffte eine Lücke für die sogenannten christlichen Gewerkschaften, die Tarifverträge unter gesetzlichem Standard abschlossen. Die Leiharbeit unterscheidet sich damit von allen anderen Branchen, in denen es heißt: Es gilt mindestens das Gesetz, Tarifverträge können es verbessern. In der Leiharbeit lautet die Regel hingegen: Es gilt höchstens das Gesetz, Tarifverträge können es verschlechtern.

Der Vertrag der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister enthielt Dumpinglöhne,

Reformen der Arbeitnehmerüberlassung

Ab 1.1.1982	Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe
Ab 1.5.1985	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von drei auf sechs Monate Verlängerung der Regelung zum 1.5.1990 bis zum 31.12.1995
Ab 1.1.1994	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von sechs auf neun Monate bis 31.12.2000 Aufhebung des Synchronisationsverbots für von der BA zugewiesene schwer vermittelbare Arbeitslose
Ab 1.4.1997	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von neun auf zwölf Monate Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih Erlaubnis einmaliger Befristung ohne sachlichen Grund Wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen von Verträgen mit demselben Leiharbeitnehmer
Ab 1.1.2002	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von zwölf auf 24 Monate Gleichbehandlungsgrundsatz nach zwölf Monaten
Ab 1.1.2003	Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots und der Überlassungshöchstdauer Lockerung des Entleihverbots im Bauhauptgewerbe Gleichbehandlungsgrundsatz, sofern keine abweichenden Tarifvereinbarungen
Ab 1.2.2009	Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität schafft die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Kurzarbeit in der Leiharbeit
Ab 1.12.2011	Entleiher hat Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, zu informieren Entleiher muss Leiharbeitnehmern Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen im Unternehmen ermöglichen Ersatzloses Streichen der Möglichkeit, zuvor Arbeitslose für maximal sechs Wochen zu einem Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat, zu beschäftigen Leiharbeit nur „vorübergehend zulässig“ (unbestimmter Rechtsbegriff ohne Zeitangabe)
Ab 1.1.2012	Mindestentgelte in der Leiharbeit

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IG Metall

die weit von Equal Pay abwichen. Gegenüber den weiteren Arbeitgeberverbänden iGZ und BZA war die DGB-Tarifgemeinschaft durch diese Unterbietungskonkurrenz machtlos. Die gemeinsamen Tarifabschlüsse lagen zwar über CGZP-Niveau, entsprachen aber auch nicht dem Prinzip „gleiches Geld für gleiche Arbeit“. Denn der Druck war da, dass die Arbeitgeber sonst mit den christlichen Gewerkschaften noch schlechtere Bedingungen ausgehandelt hätten. Erst Ende 2010 legte das Bundesarbeitsgericht der christlichen Tarifgemeinschaft das Handwerk, indem es ihr die Tariffähigkeit absprach. Zahlreiche Leiharbeitsbeschäftigte klagten noch immer auf Lohnnachzahlung, die Sozialkassen haben Nachforderungen in Milliardenhöhe gestellt.

EU-Richtlinie mangelhaft umgesetzt

Zuletzt wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 2011 geändert. Hintergrund ist die europäische Leiharbeitsrichtlinie, die erneut den wichtigen Gleichbehandlungsgrundsatz formuliert, den die Mitgliedsstaaten in nationales Recht umsetzen müssen. Doch einen Gesamtschutz von Leiharbeitnehmern gewährleistet auch das überarbeitete deutsche Gesetz nicht.

Das AÜG formuliert lediglich zwei neue Forderungen an den Einsatzbetrieb: Er muss Leiharbeitnehmer nun durch allgemeine Bekanntgabe über ausgeschriebene Stellen informieren. Und er muss den Leiharbeitnehmern zu den gleichen Bedingungen Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen – wie Kinderbetreuung, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel – ermöglichen. Zudem wurde die Regelung gestrichen, dass zuvor arbeitslosen Leiharbeitern für die Dauer von bis zu sechs Wochen ein reduziertes Arbeitsentgelt in Höhe der vorherigen staatlichen Unterstützung gezahlt werden kann.

Möglichkeiten zur Ungleichbehandlung von Leiharbeitnehmern bleiben dennoch bestehen. Zwar findet sich nun die Formulierung im Gesetz, dass die Überlassung von Arbeitnehmern „vorübergehend“ erfolge. Was das im Detail heißt, ist aber ungeklärt und der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte überlassen. Eine Klärung durch alle arbeitsgerichtlichen Instanzen wird mehrere Jahre erfordern. Kurz- und mittelfristig wird sich an der heutigen Situation nichts verändern. Zudem wird Leiharbeit nicht von anderen Formen des Fremdfirmeneinsatzes abgegrenzt, die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte werden nicht gestärkt. Und beim Thema Weiterbildung werden weder Verleiher noch Entleiher in die Pflicht genommen.

Auch die „Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung“, die zum Januar 2012 in Kraft trat, hat die Lage der Leiharbeiter nur auf dem Papier verbessert. Kaum einer wird dadurch mehr Geld in der Tasche haben. Der Mindestlohn in der Leiharbeit beträgt nun im Westen 7,89 Euro und 7,01 Euro im Osten. Das ist zwar ein erster Versuch, die Leiharbeit wieder ein bisschen zu regulieren, aber keineswegs konsequent genug. Statt die Menschen in Leiharbeit im Blick zu haben, hat die Bundesregierung die Interessen der Leiharbeitsverbände und der Unternehmen bedient.



„Ich mache seit achteinhalb Jahren Leiharbeit, davon sechseinviertel Jahre beim gleichen Großunternehmen, und keine Übernahmemöglichkeit. Viermal arbeitslos in der Zeit. Soll das die nächsten elf Jahre bis zur Rente so weitergehen?“

(K)EINE ÜBERGANGSLÖSUNG (K)EINE

(K)EINE ÜBERGANGSLÖSUNG

Leiharbeit war einmal als Übergangslösung gedacht, um Auftragsspitzen abzufangen oder Krankheits- und Urlaubszeiten zu überbrücken. Später versprachen Politiker und Unternehmer, dass Leiharbeit eine Brücke in reguläre Beschäftigung darstelle, weil Leiharbeiterinnen durch sie am Arbeitsplatz „kleben blieben“, das heißt vom entleihenden Betrieb über-

beschäftigt, allerdings ohne Übernahmechancen. Sie fühlen sich dadurch als „Arbeiter zweiter Klasse“ abgestempelt. Damit ist die Leiharbeit eine weitere Hürde auf dem Weg in die reguläre Festanstellung, bei der Personalgewinnung spielt sie kaum eine Rolle. Zahlreiche Betroffene haben der IG Metall davon berichtet, wie Unsicherheit und Perspektivlosigkeit sie belasten und ihr Leben beeinflussen.

Nur noch Leiharbeit

Johannes ist 23 Jahre alt und immer noch in seinem Ausbildungsbetrieb beschäftigt. Arbeitsverträge hatte er dort schon mehrere – nur noch keine unbefristete, geregelte Festanstellung. Zunächst arbeitete Johannes mit Befristungen: „Ich bekam viermal Arbeitsverträge über sechs Monate. Doch während meiner letzten Befristung musste ich zur Bundeswehr“, erzählt er.

„Ich sollte einen Aufhebungsvertrag unterschreiben, aber das lehnte ich ab. Der Vertrag ist dann fristgemäß ausgelaufen.“ Nach dem Wehrdienst wollte Johannes

zurück an seinen Arbeitsplatz. Das ist ihm zwar gelungen, doch hatte er keine Chance auf eine Direktanstellung. Seit Januar 2010 ist er daher als Leiharbeiter im Unterneh-

„Über 23 Jahre war ich in dem Betrieb beschäftigt. Durch eine Umstrukturierung wurde ich mit 140 anderen Arbeitern entlassen. Jetzt arbeite ich wieder dort, als Leiharbeiter.“

nommen wurden. Doch die Realität sieht anders aus. Für viele ist die Leiharbeit Dauerzustand. Manche sind sogar über Jahre hinweg beim gleichen Unternehmen

Die Fakten

Leiharbeiter bleiben länger als früher. Im Jahr 2010 dauerten sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit im Durchschnitt knapp neun Monate. Knapp die Hälfte der Verträge in der Leiharbeit endete zuletzt nach weniger als drei Monaten, bei rund 51 Prozent war die Beschäftigungsdauer länger als ein Quartal. Zehn Jahre früher war dies nur bei 42 Prozent der Leiharbeitsverträge der Fall. Wie viele Menschen teils über Jahre bei immer demselben Einsatzbetrieb beschäftigt sind, wird von der Statistik nicht erfasst.

Seit Dezember 2011 ist Leiharbeit nur „vorübergehend“ zulässig. Das ist im überarbeiteten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgehalten. Allerdings ist nicht definiert, welcher Zeitraum mit „vorübergehend“ gemeint ist. Höchststrichterliche Urteile der Arbeitsgerichte, die diese Frage klären, sind erst in mehreren Jahren zu erwarten. Für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bietet die Gesetzesänderung daher kurzfristig keine Perspektive auf Übernahme.

Leiharbeit verdrängt in vielen Betrieben die regulären Jobs. Das hat 2010 eine IG-Metall-Umfrage unter mehr als 5.000 Betriebsräten ergeben. 20 Prozent der Befragten gaben an, dass nach der Krise Stellen in der Stammbesetzung nicht wieder besetzt, sondern durch Leiharbeit ersetzt worden sind. Sie bestätigen damit, was Wirtschaftswissenschaftler beschreiben: Leiharbeit wird nicht mehr hilfs- und saisonweise genutzt, sondern zunehmend als Unternehmensstrategie – mit dem Ziel, die Lohnkosten zu senken und sich im Sinne maximaler Flexibilisierung nicht ans Personal zu binden. Heuern und Feuern stehen dann auf der Tagesordnung. Das Nebeneinander unterschiedlicher Beschäftigungsstandards verschärft den Konkurrenzdruck und bedroht auch die Stammbesetzung.

men beschäftigt. Und fühlt sich ungerecht behandelt: „Ich habe meinen Arbeitsplatz zwar jetzt wieder, aber schlechter bezahlt und mit schlechterer Behandlung.“ Die Frage, wie es weitergeht, macht Johannes zu schaffen: „Man weiß nie, wie lange man noch arbeiten darf. Ich bange schon ein halbes Jahr um meine Arbeit und hänge mich von Woche zu Woche.“

Entlassen – und wieder eingestellt

Von der Festanstellung in die Leiharbeit, beim gleichen Unternehmen, aber unter schlechteren Konditionen – auch Bernd kann davon berichten, was Experten als Drehtüreffekt beschreiben: nämlich dass, Stammbeschäftigte zunächst entlassen werden, um dann als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter für dieselbe Tätigkeit,

aber zu wesentlich geringerer Entlohnung wieder eingestellt zu werden. Der 46-jährige CNC-Fräser ist über einen Verleiher an seinem alten Arbeitsplatz gelandet, der ihm zuvor wegen schlechter Auftragslage gekündigt worden war. Er wünscht sich wieder eine Festanstellung und hat sich daher auf die Leiharbeit eingelassen: „Im Moment ist die Auftragslage wieder etwas besser und es wurden Fachkräfte gesucht. Mein Gedanke war, für den Moment auf et-

ten Arbeitgebers, wieder befristet und mit unsicheren Perspektiven: „Das Nervenreibendste ist, jedes Vierteljahr darauf zu hoffen, dass der Einsatz verlängert wird. Eine Entscheidung, die scheinbar über endlose Entscheidungskaskaden geht, wird dann meist erst wenige Tage vorher getroffen“, sagt er. Die quartalsweisen Verlängerungen zermürben. Und Robert hat das Gefühl, im System Leiharbeit gefangen zu sein. In seiner Abteilung gibt es noch

„Wie kann es sein, dass in manchen Firmen Leiharbeiter bis zu sieben (!!!) Jahre beschäftigt werden? Wo Leiharbeit doch dafür bestimmt war, Arbeitsspitzen abzubauen?“

was Geld zu verzichten, aber den Fuß wieder in der Tür meiner ehemaligen Firma zu haben.“ Für diese Hoffnung zahlt er einen hohen Preis. Er verdient nun 1.300 Euro im Monat ohne Zuschläge, hat nur noch 24 Tage Urlaubsanspruch – beides deutlich weniger als vorher. „Es kann nicht angehen, dass ich fachlich kompetente Arbeit abliefere und mit einem Hungerlohn nach Hause gehe“, empört er sich.

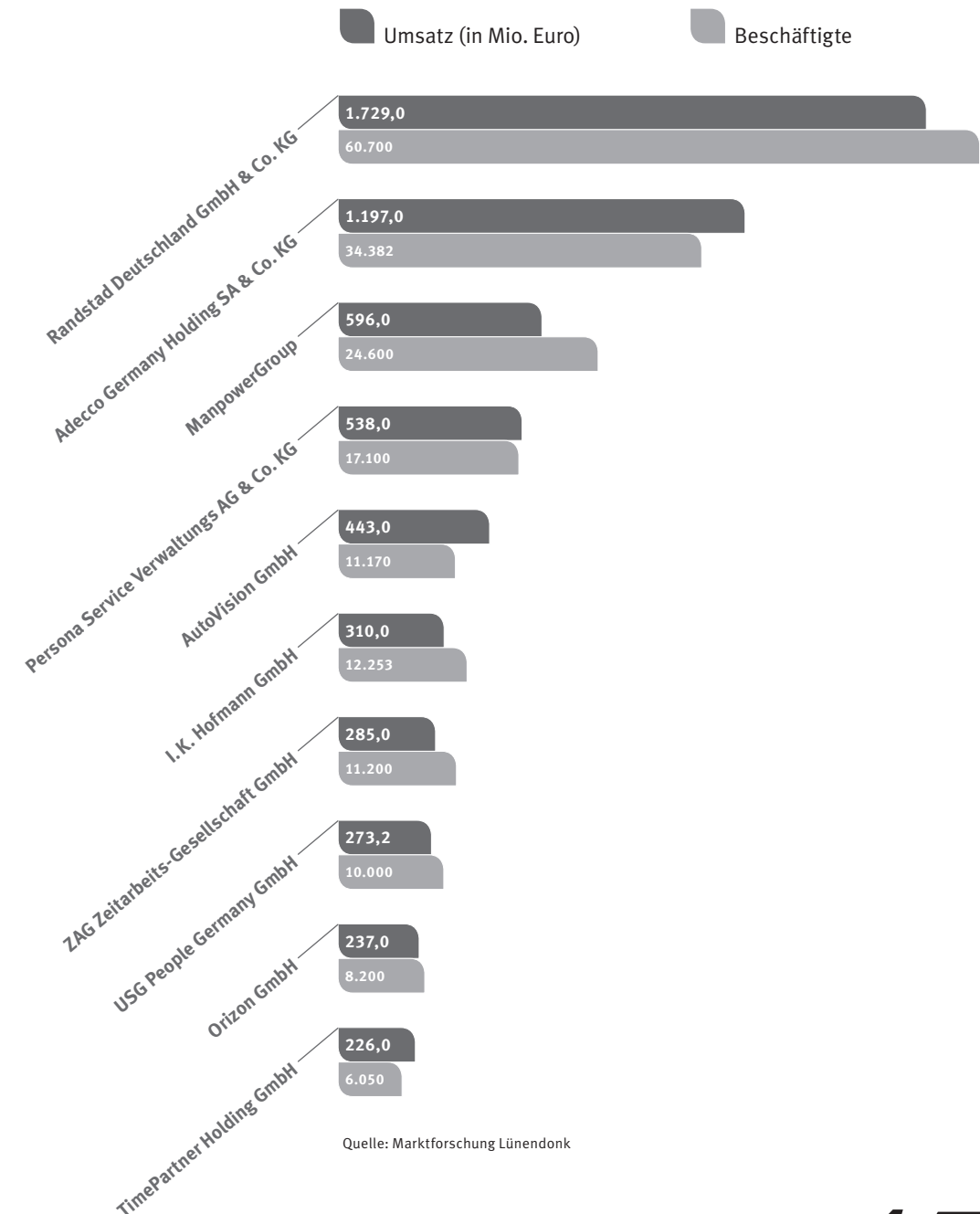
Nur quartalsweise Verlängerungen

Robert ist Einkäufer bei einem großen Unternehmen. Nach seiner kaufmännischen Ausbildung wurde er übernommen, sein Vertrag zunächst um ein Jahr, dann um ein zweites Jahr verlängert. Als es am Standort schlechter lief, bekam Robert keine weitere Vertragsverlängerung. Neun Monate überbrückte er mit diversen Jobs. Nun ist er Leiharbeiter bei einer Tochterfirma des al-

andere Leiharbeitskräfte, alle unter 35, gut ausgebildet, die meisten mit Studienabschluss: „Wir

sitzen auf verantwortungsvollen Posten, die weder temporär sind noch von Auslastungsschwankungen abhängen. Uns alle plagt das Gefühl, dass man heute als junger Mensch einfach keine Chance bekommt, in einen festen Job zu kommen, geschweige denn, auf dieser Grundlage eine vernünftige Familienplanung zu gestalten. Egal wie stark man sich im Job engagiert, egal wie gut man ausgebildet ist.“ Obwohl Vorgesetzte versichern, dass die Übernahme angestrebt wird, hoffen die meisten vergeblich auf eine Festanstellung: „So etwas ist bisher fast nie vorgekommen und zurzeit nicht absehbar.“

Die zehn größten Leiharbeitsunternehmen in Deutschland 2010



Mitarbeiter zweiter Wahl?

Hoffnungslosigkeit und Ohnmacht hinterlassen ihre Spuren bei Robert. Er sieht sich als „Mitarbeiter mit gleichen Pflichten, jedoch weniger Rechten“ und als „Mitarbeiter zweiter Wahl“. Dies prägt auch seine Erwartungen: „Ich sehe für die Zukunft schwarz, wenn junge Menschen durch Leiharbeit und weitere unsichere Jobverhältnisse weder die Chance bekommen, eine Fachkraft mit jahrelangem Wissen zu werden, noch

Voller Stolz? Niemals

Auch Benjamin belastet die Unsicherheit seiner beruflichen Situation. Weil der Branchenwechsel auf dem direkten Weg nicht klappte, hoffte der gelernte Schreiner, über die Leiharbeit endlich eine Chance in der Metallindustrie zu bekommen. Seine Erfahrungen stimmen ihn jedoch pessimistisch: „Die meisten großen Unternehmen vor Ort sind zurzeit nicht daran interessiert, jungen, motivierten Arbeitnehmern dauerhaft eine Perspektive zu geben. Sie setzen lieber auf günstige, auf ‚flexible‘ Beschäftigung.“ Benjamin findet es nicht nur ungerecht, dass er als Leiharbeiter unter schlechteren Bedingungen arbeitet als sein Kollege, der ein paar Jahre länger im Unternehmen

„Ich bin seit ungefähr 14 Monaten als Leiharbeiter im selben Betrieb tätig. Eine Übernahme findet nicht statt, weil der Entleihbetrieb keine Mitarbeiter braucht. Aber warum bin ich dann schon seit 14 Monaten hier tätig?“

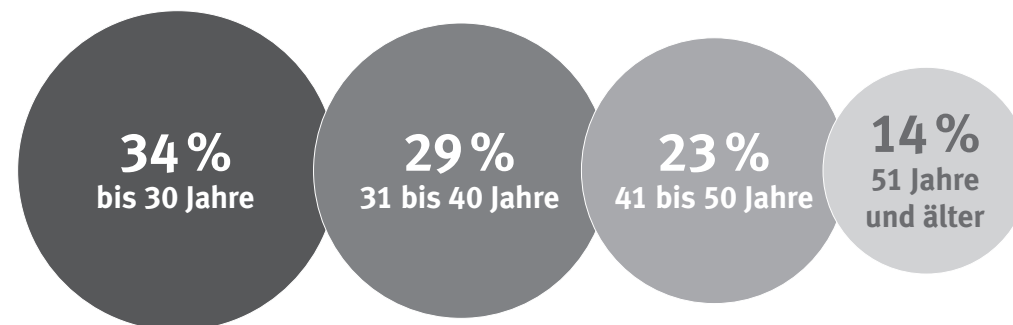
mit einem guten Gefühl die nächsten Generationen potentieller Fachkräfte in die Welt setzen können. Stattdessen wird die Stammbesellschaft immer älter und das Wissen durch Fluktuation nicht weitergetragen.“ Er hofft auf Intervention von Seiten der Politik, damit diese Negativentwicklung gestoppt und dem Ganzen langfristig ein Riegel vorgeschoben wird: „Die Leiharbeit soll wieder das werden, was sie einmal war: ein Instrument, um Spitzen abzufangen, und um zum Beispiel Krankheitsvertretungen oder Babypausen mit qualifiziertem Personal zu vertreten. Es sollte jedoch nicht dazu führen, dass Unternehmen faktisch nur noch mit Leiharbeitnehmern arbeiten.“

ist, sondern auch zu kurzfristig gedacht: „Die Arbeitgeber sollten sich im Klaren sein, was sie mit dieser Strategie anrichten. Ein Leiharbeiter wird nie voller Stolz behaupten können: ‚Ich arbeite im Unternehmen X.‘ Sondern er wird sagen müssen: ‚Ich bin Leiharbeiter beim Unternehmen X, und obwohl das Unternehmen groß und bekannt ist, merke ich leider nichts davon.“

Altersstruktur in der Leiharbeit:

Ein Drittel der Beschäftigten ist 30 Jahre oder jünger

Durchschnittlicher Anteil an Leihbeschäftigten in mittelständischen Verleihbetrieben, nach Alter der Beschäftigten



Quelle: iGZ-Mittelstandsbarometer, 2. Welle, 3. Quartal 2011

Die 39-jährige Maria, gelernte Industriekauffrau, sieht das ähnlich. Auch sie kann sich nicht mit dem Einsatzbetrieb identifizieren. Die Umstände ihrer Beschäftigung belasten sie: „Jetzt bin ich schon bald zwei Jahre bei einer Firma, sie zahlt jedoch weniger als für einen normalen Mitarbeiter und spart auch noch die Urlaubs- und Krankheitsfallkosten. Auch wenn das Unternehmen meint, so Geld zu sparen, denke ich, dass es damit eher Geld verliert. Ich stehe nicht hinter so einem Unternehmen, obwohl ich dort arbeite.“

„Flexibilität ist kein Argument“

Stefan ist angesichts des Verhaltens seines Einsatzbetriebs ebenfalls irritiert. Der

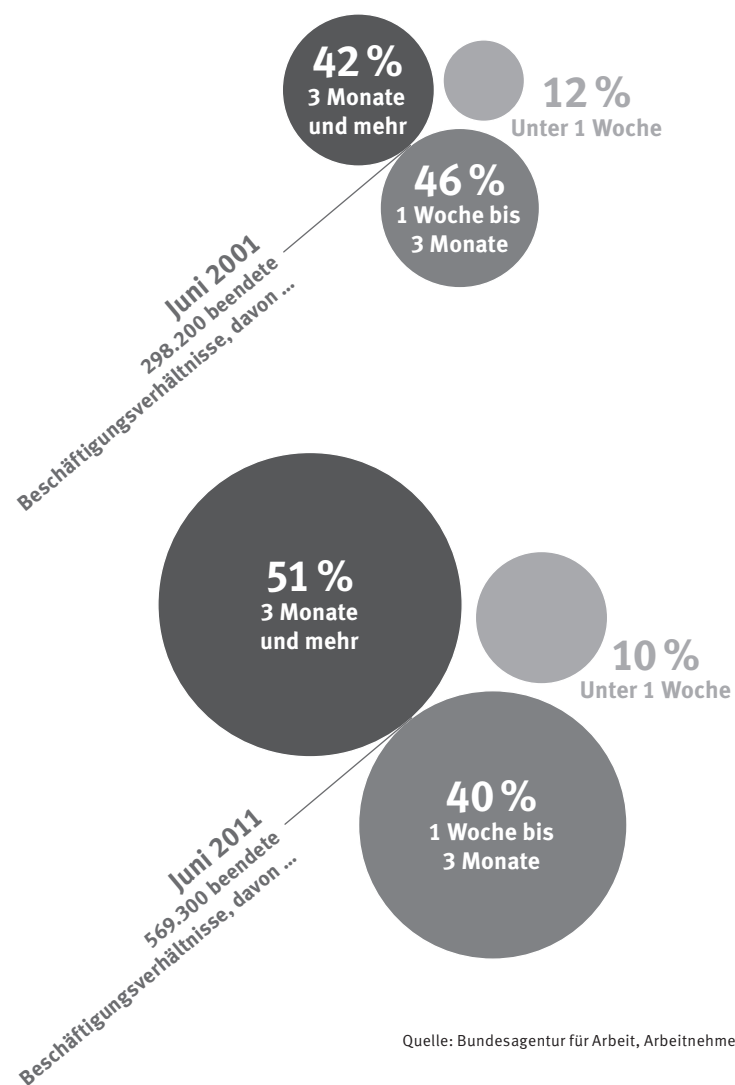
„Ich finde die Regelung, dass die Firma im Fall der Festanstellung innerhalb der ersten sechs Monate der Leiharbeitsfirma eine Ablöse zahlen muss, einfach skandalös. Ist das eigentlich mit dem Gesetz vereinbar?“

Ingenieur wundert sich über ausbleibende Übernahmen. „Mir erscheint es auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht als völlig unsinnig, jemanden über Jahre hinweg auszuleihen“, sagt er. Vor fünf Jahren begann er, für ein weltweit tätiges Ingenieurbüro zu arbeiten. Zunächst mit großen Hoffnungen: „Die Arbeit hier sah ich als hervorragendes Karrieresprungbrett“,

Etwa die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse endet nach weniger als drei Monaten

Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit 2001 und 2011 (jeweils zum 30. Juni)

Abweichungen in der Summe von 100 Prozent sind rundungsbedingt



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik

erinnert sich Stefan. Doch die Realität sah anders aus: Statt im Ingenieurbüro für verschiedene Auftraggeber zu arbeiten, wurde er an einen Kunden aus der Automobilindustrie verliehen. Wie viele seiner Kollegen: „Unser Unternehmen hat sich in den letzten Jahren verstärkt darauf konzentriert, den Großteil der Ingenieure und Techniker an die

jeweiligen Kunden auszuleihen.“ Seit fünf Jahren ist Stefan nun schon im gleichen Be-

trieb eingesetzt, macht die gleiche Arbeit wie die Festangestellten, verdient aber weniger und arbeitet unter schlechteren Bedingungen. Er muss spontan einsatzbereit sein, kann seinen Urlaub nicht planen. „Wenn ich einen Fehler mache, kann mich das schnell meinen Job kosten“, ist ihm bewusst. Während für ihn die Leiharbeit also vor allem Unsicherheit bedeutet, erhofft sich der Entleihbetrieb so offensichtlich mehr Flexibilität. Doch da ist Stefan skeptisch: „Gerade die Arbeitskräfte, die schon seit Jahren ausgeliehen werden, wären heute deutlich billiger, hätte man sie rechtzeitig fest angestellt. Auch das Argument ‚Flexibilität‘ zählt nicht, da ein Großteil von uns ja über einen langen Zeitraum ausgeliehen wird.“

„Um Auftragsspitzen geht es nicht“

Ute ist gelernte Bürokauffrau. Sie hat sich zehn Jahre vor allem um ihre Kinder gekümmert. Nun ist sie über die Leiharbeit wieder berufstätig und als Produktionsmitarbeiterin tätig. Bei 7,60 Euro Stundenlohn hat die alleinerziehende Mutter am Ende des Monats kaum die Mehrkosten heraus, die durch die Berufstätigkeit an-

fallen. „Ich lebe nicht, ich existiere“, fasst sie zusammen. Ute glaubt, dass zwischen ihrem niedrigen Lohn und der anhaltenden Beschäftigung über die Leiharbeit ein Zusammenhang besteht: „Die Einarbeitungszeit ist in den unteren Einkommensklassen nach drei Monaten gewährleistet. Ab diesem Zeitpunkt sollte dann der gleiche Lohn

„Ich bin bei einem Unternehmen beschäftigt, das wieder ein Rekordjahr hinter sich hat. Aber uns Leiharbeiter können die nicht übernehmen? Warum denn nicht?“

bezahlt werden. Wir sind nur so lange interessant für die Arbeitnehmer, solange wir günstiger sind. Ansonsten würde man uns ja auch fest einstellen.“ Sie fordert deshalb eine Befristung der Ausleihdauer: „Es geht hier nicht mehr darum, Auftragsspitzen oder Ausfälle zu kompensieren, sondern sich auf legale Art mit den billigsten Mitteln die Taschen vollzustopfen. Dafür halten wir her. Das kann man nur als Ausbeutung und menschenunwürdig bezeichnen.“

Ulrike hat in ihrem Unternehmen ähnliche Erfahrungen gemacht. Leiharbeit wird dort nicht nur phasenweise, sondern strategisch eingesetzt: „Hier geht es nicht mehr darum, Personalengpässe auszugleichen, sondern darum, möglichst effizient und kostengünstig den Umsatz zu halten bzw. zu steigern. Ein engagierter Arbeitnehmer braucht eine Perspektive und nicht die ständige Angst um seinen Arbeitsplatz.“ Was die Situation konkret für sie bedeutet? Ulrike bringt das so auf den Punkt: „Es ist einfach nur demotivierend und frustrierend.“

STELLUNGNAHMEN

Was Beschäftigte in Leiharbeit der IG Metall zum Thema Übergangslösung berichtet haben – und was sie über die unsicheren Perspektiven denken:*

„Ich war von August 2007 bis August 2009, immer befristet, beim gleichen Unternehmen eingestellt. Dann kam die Wirtschaftskrise und ich war zehn Monate arbeitslos. Danach habe ich die gleiche Arbeit – gleiche Maschine, gleiches Kollektiv, gleiche Arbeitszeit – wieder aufgenommen. Nur mit dem Unterschied, dass ich nun bei einer Leihfirma bin. In der Zeit der Arbeitslosigkeit hatte ich etwa 200 Euro mehr Arbeitslosengeld, als ich jetzt bei der Leihfirma verdiene. Sie glauben gar nicht, wie weh es tut, wenn man weiß, was man vorher als Mitarbeiter im selben Betrieb verdient hat, nun schon über 18 Monate die gleiche Arbeit macht und etwa die Hälfte weniger Lohn hat. Über diesen Schock werde ich nie hinwegkommen. In meinen Augen ist das großer Betrug. Wenn ich mit den festangestellten Arbeitern spreche und die freuen sich schon auf das Weihnachtsgeld, vergeht mir alles.“

„Ich arbeite nun seit über neun Jahren als Leiharbeiter im selben Betrieb. Immer wieder wurde ich hin und her geschickt, habe als Pionier neue Projekte angefangen und durchgesetzt. Nun bin ich müde. Die Hoffnung auf eine sichere Arbeitsstelle und auf mehr Sicherheit und Zukunft für meine Familie habe ich teils schon verloren. Vieles wurde zwar schon erreicht, doch dann spielt uns das Unternehmen wieder Streiche und ändert die Verträge, so dass wir keine Hoffnung haben, übernommen zu werden.“

„Ich bin Leiharbeiter in einem Unternehmen, bei dem ich schon 2008 befristet eingestellt war. Wegen der Krise wurde mein Vertrag nicht verlängert. Nun, wo sich die Auftragslage verbessert hat, wollten sie mich wieder einstellen, konnten mich laut offizieller Aussage aber nur über eine Leihfirma nehmen, da ich ja mal bei ihnen gearbeitet hatte. Ich war sehr verärgert, musste es aber annehmen. Im Klartext verdient mein Kollege nebenan, auch nur mit einem befristeten Vertrag, knapp 1.000 Euro mehr. Wir machen die gleichen Tätigkeiten und ich habe eine viel bessere Qualifikation als manch anderer. Da frage ich mich manchmal, wie ungerecht die Welt doch ist.“

„Ich finde es nicht in Ordnung, dass ein Leiharbeiter sieben Jahre in ein und demselben Betrieb arbeitet, der Betrieb mit ihm zufrieden ist, er aber nicht übernommen wird, weil er zu alt ist – 54 Jahre – und als Arbeiter zweiter Klasse billiger ist als eigene Leute.“

„Ich bin seit nunmehr über sieben Jahren im Betrieb, bin fest etabliert und bekleide eine kleine Führungsposition, habe zwei abgeschlossene Berufsausbildungen und eine entspricht genau dem, was ich jetzt mache. Was soll man denn noch tun, um fest eingestellt zu werden? Kein Wunder, dass die guten Fachkräfte ins Ausland gehen. Ich würde es für eine unbefristete feste Anstellung tun.“

„Mein Leiharbeiterstatus besteht seit nunmehr sechs Jahren bei einer Einsatzfirma. Was hat das mit Auftragsspitzen oder Saisonarbeit zu tun? Meistens verhindert dieser Status Leiharbeiter eine berufliche Weiterentwicklung. Zum einen wird Geld lieber in die Stammebelegschaft investiert, zum anderen ist es sehr schwer, unbequeme Meinungen zu äußern. Zudem ist es meine Erfahrung, dass man als gewerblicher Arbeitnehmer fast nur über die Leiharbeit in einen Job kommen kann. Die Personalabteilungen der Einsatzfirmen wissen dann auch so gut wie nichts über die Qualifizierungen des geliehenen Personals.“

„Leiharbeit ist das Allerletzte. Ich war 34 Jahre fest bei einem Unternehmen angestellt, bis die Geschäftsführung 2003 beschloss, die Firma zu verlagern. Seit knapp vier Jahren mache ich jetzt Leiharbeit. Das Geld reicht hinten und vorne nicht. Jeden Monat muss ich 200 bis 400 Euro vom Ersparten abheben. Die Leiharbeitsfirma muss sich um mich gar nicht mehr kümmern, da ich schon seit dreieinhalb Jahren in einer Firma arbeite. Dass so etwas überhaupt möglich ist!“

„Wie sollen denn die Leiharbeitsfirmen mehr bezahlen – da hätten sie ja keinen Lohn! Ich habe früher in der gleichen Firma genau die gleiche Arbeit, auch in drei Schichten, für etwa 1.000 Euro mehr gemacht. Das verdient jetzt der Verleiher. Da hat man so einen Hals!“

„Ich finde es erschreckend, dass Leiharbeiter zwei bis drei Jahre am selben Einsatzort beschäftigt sind, die gleiche bzw. mehr Arbeitsleistung erbringen als Festangestellte und dennoch keine Aussicht auf eine Übernahme haben. Man hat das Gefühl, dass die Angst vor Arbeitslosigkeit ausgenutzt wird. Man könnte denken, dass Leistung einfach ‚übersehen‘ wird, keine Übernahme erfolgt und die Leiharbeiter einfach abgemeldet werden, wenn sie mal nicht ihre 150 Prozent leisten und damit ‚unangenehm‘ auffallen. Die Leiharbeit hat ihren Sinn verloren und ist außerdem schlecht bezahlt.“

„Ich bin jetzt fünfeinhalb Jahre bei der Firma. In der Zeit hatte ich nicht eine Fehlschicht, mehr kann ich nicht für den Betrieb tun. Die ‚Probezeit‘ muss doch mal ein Ende haben.“

* Die Stellungnahmen wurden im Rahmen einer Erhebung der IG Metall zusammengetragen. Dafür wurde im November 2011 eine Auswahl der Mitglieder in Leiharbeit angeschrieben und zu ihrer Beschäftigungssituation befragt. Die Antworten beschreiben skandalöse Zustände – hier einige anonymisierte Beiträge, ausgewählt aus den mehr als 1.000 Erfahrungsberichten. Namen und Kontaktdaten sind der IG Metall bekannt. Zum Schutz der Befragten bleiben die Zitate anonym.



Jens Köhler

„EIGENTLICH GIBT ES UNTER DEN BESCHÄFTIGTEN VIER KLASSEN“

INTERVIEW MIT JENS KÖHLER

Leiharbeit und Werkverträge spalten Belegschaften. Dadurch fühlen sich nicht nur Leihbeschäftigte wie Arbeiter zweiter Klasse, sondern durch die unternehmerische Entscheidung bildet sich sogar ein eigenes Klassensystem heraus, sagt Jens Köhler, Betriebsratsvorsitzender im BMW-Werk Leipzig, wo die BMW-1er-Reihe und der BMW X1 vom Band rollen. Auf der unteren der ungewollten Hierarchiestufen stehen diejenigen Leiharbeiter, die nicht im Unternehmen selbst, sondern bei Werkvertragsfirmen beschäftigt sind. Für die Leiharbeiter bei BMW konnte tarifvertraglich bereits ein Grundgehalt ausgehandelt werden, das dem der Stammbesellschaft entspricht. Doch auf die Werkverträge hat der Betriebsrat keinen Einfluss.

Wie viele Leiharbeiter gibt es derzeit im BMW-Werk Leipzig?

Zurzeit sind wir in Leipzig rund 2.700 Stammmitarbeiter. Dazu kommen 1.100 Leiharbeiter, die bei BMW arbeiten. Seit die Produktion im Jahr 2005 startete, ist die Leiharbeit konstant auf diesem Level: rund ein Drittel Leiharbeiter und zwei Drittel Stammbesellschaft. Während der Krise hat BMW die damals 800 Leiharbeiter abgemeldet, sie aber nach sechs Monaten relativ schnell wieder gebraucht.

Wo fängt für Sie der Missbrauch der Leiharbeit an?

Über die Quote möchte ich das gar nicht definieren. Es geht darum, dass Dauerarbeitsplätze nicht mit Leiharbeit ersetzt werden sollen. Es hat niemand etwas dagegen, bei Saisonschwankungen, für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie bei Projekten, die über einen überschaubaren Zeitraum von maximal zwei Jahren laufen, auf

Leiharbeit zurückzugreifen. Wenn dadurch aber auf Dauer Arbeitsplätze besetzt werden, im Angestelltenbereich wie in der Produktion, haben wir ein Problem damit.

Was kennzeichnet die Leiharbeiter im Betrieb, wie unterscheiden sie sich von den Festangestellten?

Im Mittel sind die Leiharbeiter drei bis vier Jahre im Betrieb. Wir haben aber auch Arbeiter, die seit acht Jahren bei uns eingesetzt sind. Im Durchschnitt sind die Leiharbeiter ähnlich qualifiziert wie die Festangestellten, wobei man sagen muss, dass es immer schwieriger wird, qualifizierte Facharbeiter, also Automobilwerker, zu finden. Und wir sehen, dass die Leiharbeiter im Schnitt jünger sind als die Stammbesellschaft, auch wenn es zum Alter keine Zahlen gibt.

Die Statistik zeigt, dass jüngere oft gar keinen anderen Weg auf den Arbeitsmarkt finden als über Leiharbeit. Viele fühlen sich als Mitarbeiter zweiter Klasse.

Aus der Ausbildung werden bei uns fast alle Auszubildenden in der Regel unbefristet übernommen. Und es gibt tatsächlich auch Festanstellungen. Vielleicht fühlen sich die Leiharbeiter bei uns nicht als zweite Klasse,

aber – um im Fußballbild zu bleiben – sie stehen im unteren Drittel, in der Abstiegszone. BMW versucht schon, die Leiharbeiter komplett in den Arbeitsprozess einzubeziehen, sie sind fester Bestandteil der Gruppen. Aber nichtsdestotrotz gibt es gewichtige Unterschiede.

Welche sind das?

Der wichtigste Unterschied zeigt sich am Lohn: Da bekommen die Leiharbeiter weniger als die Stammbesellschaft. Und die Leiharbeiter wissen eben nicht, wie lange sie noch bei uns sind.

Wie groß ist der Lohnunterschied?

Wir haben zwar kein Equal Pay, doch bekommen die Leiharbeiter das reguläre Grundentgelt der Metall- und Elektroindustrie. Wegen der leistungsabhängigen Bestandteile, die Leiharbeiter nicht bekommen, beträgt der Unterschied zur Stammbesellschaft monatlich ungefähr zehn Prozent. Für den Rest der Entgelt- und Sozialbedingungen gelten die Tarifverträge des BZA. Dadurch ergeben sich Unterschiede beim Urlaubsanspruch, der bei den Leiharbeitern nach Dauer der

Betriebszugehörigkeit gestaffelt wird, und bei den Nachtzuschlägen, die für Leiharbeiter in der Spätschicht erst ab 23 Uhr und nicht schon ab 20 Uhr gelten. Es gibt für sie weniger Urlaubsgeld, ein viel geringeres Weihnachtsgeld und keine erfolgsabhängigen Zahlungen, wie wir sie bei der Stammmannschaft haben. In der Folge betragen die Unterschiede beim Jahresentgelt zehn bis dreißig Prozent, wenn man das über den gesamten Zeitraum betrachtet.

Welche Unterschiede gibt es noch im Arbeitsalltag?

Bei der Ausstattung sind die Leiharbeiter gleichgestellt, sie bekommen die gleiche Kleidung wie die BMW-Stammwerker. Bei

den Speisen und Getränken haben wir diese Gleichstellung vor fünf Jahren erreicht, das heißt: Leiharbeiter zahlen seither in der Kantine das Gleiche, sie bekommen also auch den Zuschuss von BMW. Bei der Weiterqualifizierung sind die Leiharbeiter mit einbezogen, wenn es um kurzfristige, stunden- oder tageweise Produktschulungen geht – nicht aber bei Fortbildungen von mehreren Wochen und Monaten.

Neben Leiharbeit setzen Unternehmen vermehrt auf Werkverträge – auch im BMW-Werk Leipzig?

BMW hat das Werk in Leipzig so konzipiert, dass hier ca. 2.000 Beschäftigte bei sogenannten Werkvertragspartnern oder Dienstleistern arbeiten. Es gibt eine

strikte Trennung, entweder schon bei den Hallen oder durch ein Liniensystem, wenn sich die Werkvertragspartner und BMW in der gleichen Halle befinden. Auf der einen Seite arbeitet dann der BMWler und auf der anderen Seite der Kollege mit dem Werkvertrag. Der Umfang dessen ist in den letzten Jahren gleich geblieben – und gleichermaßen unbefriedigend, würde ich aus Betriebsratsicht sagen. Denn auf die Werkverträge haben wir als Betriebsrat gar keinen Einfluss.

Bei welchen Arbeitsschritten wird auf Werkverträge zurückgegriffen?

Die Dienstleister übernehmen wichtige Produktionsschritte. Sie machen zum Beispiel die Cockpits, fertigen die Achsen, komplettieren die Türen, stellen die Sitze auf dem Werksgelände her. Die Werkverträge umfassen also relativ viele Tätigkeiten, die zur eigentlichen Arbeit des Automobilisten gehören. Dann gibt es noch die klassischen Werkverträge in der Kantine, bei der Werksicherheit oder in der IT-Betreuung, gegen die wir im Prinzip nichts haben. Doch was darüber hinausgeht, diese direkte Abhängigkeit in der Produktion, die stört uns.

Wie ist das gemeint?

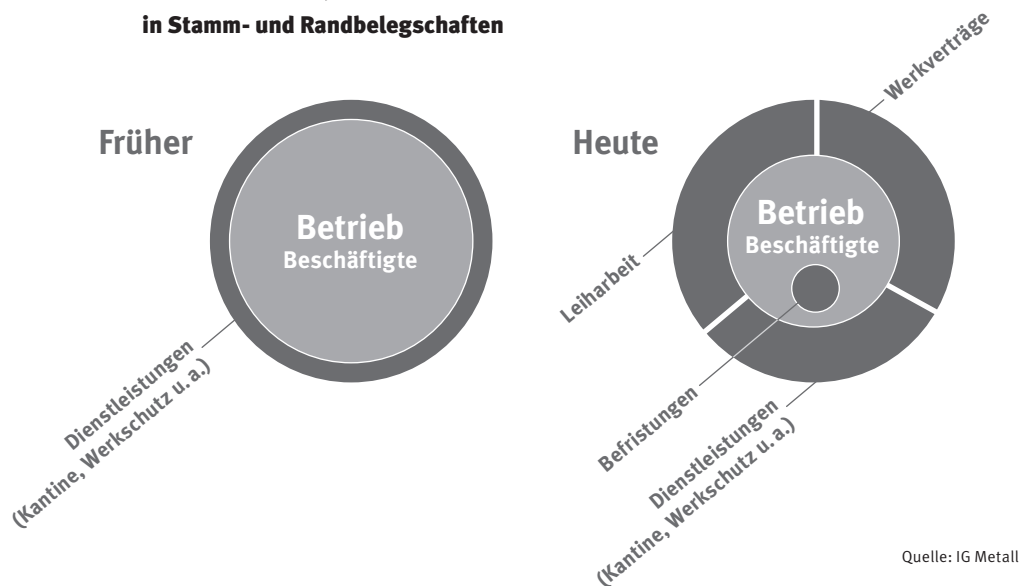
Die Abhängigkeit entsteht, weil die Werkvertragspartner direkt in die Produktionskette eingebunden sind. Wenn es dann beim Fertigen des Autos ein Problem gibt, wird es relativ kompliziert, denn die Mängelbeseitigung erfolgt über die Werks-

partner. Ist ein Zuliefererprodukt wie der Sitz mangelhaft, kann ich das schneller lösen, wenn ich die Stellen mit eigenen Leuten besetzt habe. Andernfalls muss immer die Hierarchie eingehalten werden, das Problem muss dann an die entsprechenden Mitarbeiter bei BMW und beim Partner berichtet werden, die miteinander im Kontakt sind. Die am Band stehen, dürfen nämlich nicht miteinander kommunizieren, sonst ist das illegale Arbeitnehmerüberlassung. Der Aufwand, um die gewünschte Qualität zu erreichen, ist dadurch größer.

Wie viel Prozent der Leute am Band sind denn bei BMW – und wie viele bei den Werkspartnern?

Wir haben im Werk insgesamt rund 6.000 Beschäftigte. Davon sind, wie gesagt, 2.700 bei BMW und 1.100 bei Leihfirmen tätig, weitere 2.200 arbeiten bei den Werkspartnern. Bei vielen von denen ist das Verhältnis Stammebelegschaft zu Leiharbeitern ähnlich wie bei BMW, so dass wir davon ausgehen, dass von den 2.200 Mitarbeitern der Werksfirmen ebenfalls ein Drittel in Leiharbeit ist. Um also noch einmal auf die Klassengesellschaft zurückzukommen: Eigentlich gibt es unter den Beschäftigten vier Klassen: BMW-Stammebelegschaft, BMW-Leiharbeiter, Werkvertragsstammitarbeiter und Werkvertragsleiharbeiter. In dieser Reihenfolge ist auch die Bezahlung abgestuft.

Die Arbeitgeber spalten die Betriebe zunehmend in Stamm- und Randbelegschaften



Was können Sie als Betriebsrat für die unteren Klassen tun?

Für die Werkverträger können wir gar nichts tun, da fehlen uns sämtliche Rechte, kein Paragraf im Betriebsverfassungsgesetz gibt uns dazu die Möglichkeit. Wir haben lediglich ein Informationsrecht, so dass wir die Verträge anfordern und einsehen können, die Laufzeiten, die entstehenden Kosten. Aber in meiner Funktion als Betriebsrat weiß ich nicht, was die Leute am Ende verdienen.

Wie sieht das bei den Leiharbeitern aus?

Dass Leiharbeiter bei BMW nun tarifvertraglich das Grundgehalt der Metall- und Elektroindustrie bekommen, wurde zwischen der IG Metall und den Zeitarbeitsfirmen vereinbart, und das haben wir maßgeblich als Betriebsrat von Leipzig aus angestoßen. Nur deshalb bekommen die Leiharbeiter hier eine bessere Bezahlung als die Werkvertragspartner rundherum. Selbst wenn es erstmal noch zehn Prozent im Monat weniger sind, ist es für jeden Einzelnen eine Stange Geld und damit ein Riesenerfolg. Ein weiterer Erfolg ist es, dass Leiharbeiter bei neuen Festeinstellungen mittlerweile als Erste berücksichtigt werden. Das sind schon zwei Pluspunkte.

Auch aktuell setzen Sie sich für die Leiharbeitnehmer ein.

Wir haben die Zustimmung zur Vertragsverlängerung von Leiharbeitern verweigert, damit Druck auf der Arbeitgeberseite entsteht. Aber wir haben immer betont, dass wir an einer internen Lösung interessiert sind. Parallel zu den Gerichtsprozessen reden Unternehmensleitung und Betriebsrat miteinander. Der Fokus liegt für uns auf einer überbetrieblichen Lösung, um am Ende nicht nur für Leipzig, sondern für die ganze BMW AG Deutschland eine Regelung zum Thema flexibles Personal zu finden. Ich glaube, dass es in den nächsten Monaten eine Lösung geben wird – ich bin da zuversichtlich. Wir sind im Gesamtbetriebsrat gut vernetzt. Denn die Leiharbeit ist nicht nur eine Leipziger Problematik, auch wenn sie hier extrem zugespitzt ist.

„Im Einsatzbetrieb bin ich seit Mai 2007, ohne Unterbrechung, immer nur drei Monate Verlängerung!“





Dr. Hajo Holst

„DER WEG IN DEN BETRIEB FÜHRT DANN NUR NOCH ÜBER LEIHARBEIT“

INTERVIEW MIT DR. HAJO HOLST

Zukünftige Kosten vermeiden, aktuelle Kosten reduzieren: Der neue strategische Einsatz der Leiharbeit ist mit einem doppelten Blick auf die Kosten verbunden, sagt der Soziologe Dr. Hajo Holst. Aus einem personalpolitischen Instrument sei mittlerweile ein Baustein der strategischen Unternehmensführung geworden. Holst erklärt, warum die Leiharbeit von einigen Betrieben schon längst nicht mehr als Übergangslösung gesehen wird, welche Branchen und Tätigkeiten besonders betroffen sind – und er beschreibt den Mechanismus, wie gerade in Krisenzeiten reguläre Arbeitsplätze durch Leiharbeit verdrängt werden.

Sie haben zum Funktionswandel der Leiharbeit geforscht. Was ist damit gemeint?

Im klassischen Sinn ist der Einsatz von Leiharbeit ein befristetes Übergangsphänomen. Es geht um Ersatz für Personal, das krank ist oder im Urlaub, und um den Einkauf von spezifischem, kurzfristig be-

nötigtem Know-how. Oder der Einsatz gilt kurzfristigen Auftragsspitzen, die mit dem klassischen Instrument der Arbeitszeitflexibilität der Stammebelegschaft nicht mehr aufzufangen sind. In beiden Fällen orientiert sich Leiharbeit reaktiv an gegenwärtigen Problemen im Arbeitsprozess. Das hat sich infolge der Reform 2004 gewandelt.

Was ist nach der Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung im Zuge der Hartz-Reformen passiert?

Leiharbeit wurde seither in immer mehr Betrieben dauerhaft eingesetzt. So häuften sich die Berichte, dass Leiharbeitnehmer drei oder vier Jahre auf dem gleichen Posten arbeiten oder dass in manchem Betrieb 30 bis 40 Prozent der Belegschaft über Leiharbeit beschäftigt sind. Beides war neu. Für uns war das der Anlass, ge-

zielt diese Betriebe anzuschauen und zu fragen: Was passiert da? Was sind die Strategien dahinter und welche Folgen hat das?

Sie haben dafür den Begriff der strategischen Nutzung von Leiharbeit verwendet.

Der Begriff bezieht sich darauf, dass Leiharbeit in den neuen Nutzungsformen zu einem Teil der strategischen Unternehmensführung wird. Die Stammebelegschaft wird über Budgets oder eine Kopfzahl gedeckelt. Wird mehr Personal benötigt, geht das nur über externe Arbeitskräfte, die sich die Produktionsverantwortlichen über Leiharbeit oder Werkverträge in den Betrieb holen müssen. Unsere Prognose ist, dass sich diese strategische Nutzung weiter ausbreitet.

Welches Ziel verfolgt man damit?

Ziel ist einerseits die zukunftsorientierte Absicherung gegen das Kapazitätsrisiko. Leiharbeit dient als Vorsorge gegen Absatzschwankungen, bei einem Auftrags-einbruch können die Arbeitskosten relativ schnell reduziert werden. Das zweite Ziel betrifft die gegenwärtige Kostenkalkulation. Durch die Tarifverträge in der Leiharbeit entstand im Grunde eine niedrigere zweite, dritte und vierte Lohnebene. Und seit 2004 ist Leiharbeit eine legitime personalpolitische Option. Die Personalabteilung kann sich entscheiden, wie sie jemanden einstellt: fest, mit Flächentarifvertrag und

Mitbestimmung, befristet – oder in Leiharbeit, unter einem anderen Tarifvertrag und ein Stück weit an der Mitbestimmung vorbei. In der Krise zeigte sich die strategische Funktion der Leiharbeit besonders. Wo es Absatzschwierigkeiten gab, wurden zuerst die Leiharbeiter entlassen.

Mancher warnt vor Alarmismus. Nur knapp drei Prozent der Beschäftigten in Deutschland sind in Leiharbeit tätig.

Formalstatistisch stimmt das. Die große Mehrheit der Betriebe nutzt keine Leiharbeit. Wenn man aber genauer hinschaut, merkt man: Leiharbeit ist ein Phänomen von Großbetrieben. Jeder zweite Großbetrieb mit mehr als 250 Beschäftigten setzt inzwischen Leiharbeit ein, fast die Hälfte davon intensiv mit einem Anteil von mehr als 20 Prozent der Belegschaft. Und sie ist ein Branchenphänomen, vor allem im verarbeitenden Gewerbe, der Metall- und Elektroindustrie und der Automobilbranche. Bei den Fertigungs- und Montagearbeiten liegt der Leiharbeitsanteil bei mehr als sechs Prozent, jeder dritte Hilfsarbeiter ist inzwischen als Leiharbeitnehmer angestellt. Bestimmte Arbeitsmarktsegmente trifft es also besonders.

Dennoch nutzt die Mehrheit der Betriebe keine Leiharbeit. Warum?

Um Leiharbeit wirkungsvoll einzusetzen, braucht man zunächst eine professionalisierte Personalpolitik. Dafür muss das Unternehmen eine bestimmte Größe haben – unter den Großbetrieben nutzen ja 48 Prozent Leiharbeit. Dann gilt: Je höher der Qualifizierungsaufwand, desto weniger ist ein Bereich überhaupt für Leiharbeit geeignet. Zudem birgt der strategische Einsatz von Leiharbeit Risiken. Die Fokussierung auf das Kapazitätsrisiko führt zu einer Einschränkung der funktionalen Flexibilität der Arbeitskräfte. Weil Leiharbeitnehmer oft nicht so qualifiziert werden wie eigene Arbeitskräfte, reduziert das ihre Einsatzmöglichkeiten. Und Leiharbeit provoziert Instabilitäten im Arbeitsprozess, Konflikte, Konkurrenzen, Motivationsprobleme. Eine Studie des DIW zeigt, dass es offensichtlich einen Umschlagpunkt gibt und die Lohnstückkosten ab einem bestimmten Niveau von Leiharbeit sogar deutlich ansteigen.

Können Sie diese Instabilitäten näher beschreiben?

Durch Leiharbeit wird grundsätzlich ein Statusunterschied in die Belegschaft getragen, der das Miteinander prägt. Die Managementstrategie hat entschei-

denden Einfluss darauf, wie sich dieser Statusunterschied auswirkt. So produziert die strategische Nutzung der Leiharbeit größere Spannungen als eine qualitätsorientierte Personalpolitik, die Leiharbeit nur bei Auftragsschwankungen oder Personalengpässen einsetzt. Wichtig ist auch das Verhalten der Interessenvertretung und der Vorgesetzten. Versuchen die, Statusunterschiede aufzufangen? Das ist zwar anstrengend, aber umso wichtiger. Selbst Scherze werden aus unsicherer Position heraus anders wahrgenommen. Auf der anderen Seite gibt es allerdings auch Vorgesetzte, die diese Statusunterschiede missbrauchen. Sie wissen, dass die Leiharbeitnehmer samstags zur Extraschicht kommen, die unliebsamen Aufgaben machen – und nutzen das aus.

Welches Gewicht hat der Betriebsrat?

Wir sind eine Belegschaft und behandeln uns gegenseitig gleich: Wenn Betriebsräte die Stammbeschäftigten so mobilisieren, kann das die Statusunterschiede kompensatorisch einhegen. In vielen Betrieben gibt es sogar Koalitionen zwischen Betriebsräten und direkten Vorgesetzten. Ein Vorgesetzter mit einem Drittel Leiharbeitnehmer in seiner Mannschaft hat ein Interesse daran, dass seine Mitarbeiter sozial integriert sind, dass sie mitgenommen werden und gut arbeiten können. Für das Produktionsergebnis ist er auf ihre Arbeitsleistung angewiesen.

Sie haben im Rahmen Ihrer Forschungsarbeit viele Gespräche in den Betrieben geführt. Welche Statusunterschiede belasten Leiharbeitnehmer besonders?

Im Grunde sind es drei Punkte: die materielle Schlechterstellung, die Zukunftsunsicherheit und die mangelnde soziale und rechtliche Integration. Nicht wenige verwenden den Sklavenbegriff, haben das Gefühl, Arbeitnehmer zweiter Klasse zu sein. Ihr niedriger Status erschwert es ihnen, ihre Rechte im Betrieb wahrzunehmen. Der Gedanke ist: Ich will übernommen werden. Kann ich dann meinem Vorgesetzten widersprechen? Selbst wenn dieser Fehler macht, halten sie sich zurück. Es reicht demnach nicht aus, die Rechte der Leute zu stärken. Man muss die Leute auch in die Lage versetzen, ihre Rechte zu nutzen.

Welchen Einfluss hat die strategische Nutzung der Leiharbeit auf die Probleme der Leiharbeiter?

Das ist ambivalent. Einerseits sagen sich Leiharbeitnehmer: Wenigstens bin ich jetzt zwei oder drei Jahre im selben Betrieb, muss nicht mehr ständig wechseln. Häufig bekommen sie ein bisschen mehr Geld, die soziale Integration verbessert sich. Man darf nicht vergessen, dass die häufigen Wechsel anstrengend und belastend sind. Andererseits gibt es aber auch Schließungseffekte, so dass der Übergang in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis schwerer wird, wenn Unternehmen Leiharbeit strategisch einsetzen.

Wie sehen diese Schließungseffekte aus?

Setzt sich in bestimmten Branchen und auf regionalen Arbeitsmärkten die strategische Nutzung durch, wird dort nur noch über die Leiharbeit eingestellt. Die Betriebe ersetzen so abgewanderte Stammkräfte, rekrutieren aber selbst keine Beschäftigten direkt auf dem Arbeitsmarkt. Für Erwerbslose führt der Weg in den Betrieb dann nur noch über Leiharbeit. Die Verdrängung passiert allerdings nicht eins zu eins, als direkte Substitution, sondern über Konjunkturzyklen. In der Krise werden Normalbeschäftigte entlassen, im nächsten Aufschwung kommen stattdessen Leiharbeitnehmer. Am größten sind die Schließungseffekte in den Branchen mit einer hohen Intensivnutzung der Leiharbeit. Es gibt Unternehmen, die haben in ganz Europa seit Jahren keine Beschäftigten mehr für Produktion und Montage fest eingestellt. Da wird die strategische Nutzung auf die Spitze getrieben.

Literatur

Hajo Holst, Oliver Nachtwey, Klaus Dörre (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen, OBS-Arbeitsheft 61.

MODERNE MYTHEN: LEIHARBEIT ALS WEG AUF DEN ARBEITSMARKT?

Leiharbeit ist eine Brücke auf den Arbeitsmarkt, und gute Leiharbeiter übernimmt der Einsatzbetrieb. So lauten gängige Mythen über die Leiharbeit. Dazu passt die nicht belegte Behauptung des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP) Ende 2011, Kunden überführten wegen der konjunkturbedingt guten Auftragslage gerade „im großen Stil“ Leiharbeiter ins Stammpersonal. Die Realität sieht anders aus: Die Übernahme von Beschäftigten in Leiharbeit ist die Ausnahme und oft genug nur

dass überhaupt so viele Menschen auf Leiharbeit angewiesen sind. Die aktuellen Zahlen aus dem Bericht zur Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit belegen das.

Nur jeder zehnte der zwischen Juni 2010 und Juni 2011 neu eingestellten Leiharbeiter war vorher langzeitarbeitslos, also länger als ein Jahr ohne Beschäftigung. Fast die Hälfte der neu eingestellten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter hatte erst in den zwölf Monaten zuvor eine andere Stelle verloren. Das heißt, sie wurden in der Krisenzeit entlassen und fanden anschließend nur über die Leiharbeit einen Job. Leiharbeit verdrängt so feste Stellen und wird

„Seit Ende meiner Ausbildung 2006 arbeite ich nur in der Leiharbeitsbranche. Immer wieder vertröstet man uns auf Festanstellung am Sankt-Nimmerleins-Tag. Durch die Hire-and-Fire-Situation konnte ich bisher keine Familie gründen, keinen Führerschein machen und so weiter.“

dem massiven Druck der Betriebsräte im Einsatzbetrieb zu verdanken. In der Krise vor zwei Jahren wurde Leiharbeitern vor allem gekündigt. Konjunkturbedingt ist,

für Beschäftigte zu einer willkürlich verlängerten Probezeit mit unsicherem Ausgang. Denn der sogenannte Klebeffekt, nämlich dass Leiharbeiter im Einsatzbe-

trieb „kleben bleiben“, bildet die seltene Ausnahme, Festanstellungen erfolgen häufig erst auf Druck des Betriebsrats. Die Übernahmequote ist deutlich niedriger als die von den Arbeitgebern behauptete von 30 Prozent.

So zeigt ein Forschungsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dass der Anteil übernommener Leiharbeitskräfte an allen Leiharbeitskräften in den Unternehmen im ersten Halbjahr 2008 bei sieben Prozent lag. Dabei wurden auch diejenigen Leiharbeiter berücksichtigt, die nicht direkt in die Festanstellung wechselten, sondern in der Vergangenheit überhaupt einmal in Leiharbeit bei ihrem späteren Arbeitgeber beschäftigt waren. Den direkten Sprung ins Stammpersonal schafften wohl eher noch weniger Personen.

Dabei haben bei der jüngsten IGM-Erhebung 88 Prozent der befragten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter angegeben, dass eine Übernahme in ein Stammarbeitsverhältnis für sie „sehr wichtig“ ist, weiteren zehn Prozent ist sie „wichtig“. Kein Wunder, wenn der langfristige Einsatz von Leiharbeitern immer häufiger der Fall ist. Bei der Umfrage hat mehr als die Hälfte der Befragten angegeben, bereits länger als ein Jahr im gleichen Einsatzbetrieb beschäftigt zu sein. Mehr als 4.000 IG-Metall-Mitglieder in Leiharbeit haben sich an der Erhebung beteiligt.

Befürworter bezeichnen die Leiharbeit auch gerne als eine „Brücke auf den Arbeitsmarkt“: Erwerbslose würden über Leiharbeit langfristig wieder in Beschäftigung finden. Wenn sie schon nicht direkt vom Entleiher übernommen würden, so verbesserten sich dennoch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Leiharbeit also als eine Art Vorbereitung auf die Normalbeschäftigung? Der geringe Anteil derjenigen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die zuvor überhaupt langzeitarbeitslos waren, stimmt skeptisch. Um den Brückeneffekt tatsächlich überprüfen zu können, muss man den Blick jedoch auf die Beschäftigungsphasen nach der Leiharbeit richten. Hierbei zeigt sich, dass der Anteil derjenigen, die über die Leiharbeit in ein reguläres Arbeitsverhältnis finden, klein ist. Wesentlich mehr Personen bleiben in der Leiharbeit hängen oder fallen in die Arbeitslosigkeit.

Die Studien, die Klebeeffekt und Brückenfunktion untersuchen, sind immer nur Momentaufnahmen. Neben der konjunkturellen Lage beeinflussen weitere Faktoren die individuellen Übernahmechancen. Zum Beispiel die Art der Tätigkeit: Wer im Einsatzbetrieb als Hilfsarbeiter beschäftigt ist, wird seltener fest eingestellt als ein Spezialist. Oder die rechtliche Lage:

„Ich bin der Meinung, dass ein Leiharbeitsverhältnis spätestens nach zwölf Monaten in eine Festanstellung verwandelt werden sollte, selbst wenn die zeitlich begrenzt ist. Schließlich will auch ein Leiharbeiter seine Zukunft, Familie, Kinder planen, was in der Leiharbeit aber leider nahezu unmöglich ist.“

Eine IAB-Untersuchung hat die Erwerbsverläufe von Leiharbeitskräften des Jahres 2006 ausgewertet. Dafür wurden die vorhergehenden und die auf die Leiharbeit folgenden Beschäftigungsverhältnisse analysiert, in einem Gesamtzeitraum von vier Jahren. Die Ergebnisse zeigen: Nur sieben Prozent der vormals Arbeitslosen schaffen es, im Zweijahreszeitraum nach der Leiharbeit überwiegend beschäftigt zu bleiben und die Leiharbeit komplett hinter sich zu lassen. 57 Prozent hingegen sind auch zwei Jahre nach der Leiharbeit arbeitslos oder weisen einen „unstetigen Erwerbsverlauf“ aus. Das Fazit der Autoren fällt entsprechend nüchtern aus. Für sie ist Leiharbeit „keine breite Brücke, sondern wohl eher ein schmaler Steg aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung außerhalb der Branche“.

Im Dezember 2011 wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz um den Passus ergänzt, dass eine Überlassung immer „vorübergehend“ erfolge. Allerdings hat der Gesetzgeber das

nicht definiert, einschlägige Urteile von Arbeitsgerichten stehen noch aus. Die Entscheidung der Gerichte wird noch über mehrere Instanzen gehen. Mit einer endgültigen Entscheidung ist erst in mehreren Jahren zu rechnen. Viele hoffen darauf.

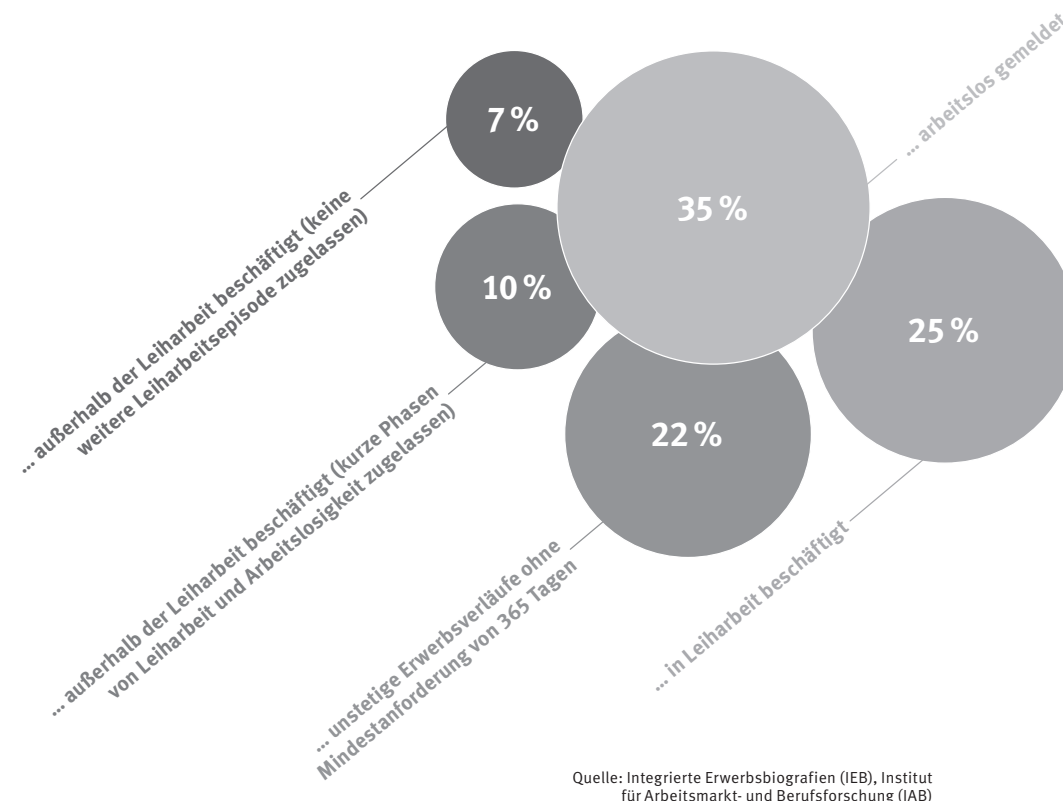
Literatur

Florian Lehmer, Kerstin Ziegler (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht Nr. 13.

Andreas Crimmann, Kerstin Ziegler, Peter Ellguth, Susanne Kohaut, Florian Lehmer (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, IAB (zugl.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht Arbeitsmarkt, Nr. 397).

Die Brücke auf den Arbeitsmarkt ist nur ein schmaler Steg: Lediglich sieben Prozent der ehemals arbeitslosen Leiharbeitskräfte finden eine dauerhafte Festanstellung

Innerhalb von zwei Jahren nach der Überlassung waren Leiharbeiter überwiegend* ...



Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersuchte die Beschäftigungsverhältnisse von Leiharbeitskräften vor und nach ihrer Überlassung im Jahr 2006. Von den 25 Prozent der Leiharbeitskräfte, die innerhalb der vorhergehenden zwei Jahre überwiegend arbeitslos gemeldet waren, fanden in den folgenden zwei Jahren nur sieben Prozent eine reguläre Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit.

* überwiegend = mindestens 365 Tage im Zweijahreszeitraum

NAHAUFNAHME: MARTIN, LEIHARBEITER

„Ich habe mir von der Leiharbeit nie viel versprochen. Insofern konnte ich davon auch nicht enttäuscht werden“, sagt Martin schulterzuckend. „Ich wusste von Anfang an, dass das moderner Sklavenhandel ist. Die Leute werden verkauft, um Arbeit zu verrichten. Und oft wird man nicht viel besser bezahlt als ein Sklave“, fügt er in sachlichem Ton hinzu. Für ihn ist das keine neue Erkenntnis, sondern langjährige Erfahrung. Martin kennt den Arbeitsmarkt fast nur aus dieser Perspektive. Nach zwölf Jahren in der Leiharbeit weiß er, wovon er spricht.

Ungefähr 15 verschiedene Verleiher hat Martin in den letzten Jahren kennengelernt, so genau erinnert er sich nicht mehr. „Alle großen Firmen habe ich durch, und einige kleine. Eine schuldet mir sogar noch 700 Euro, die mir für eine Schutzausrüstung abgezogen wurden, die ich nie gesehen habe. Die hatten nicht einmal ein Büro, sondern saßen in einer Garage.“ Sein kürzester Einsatz dauerte zwei Tage. So lange war er angeheuert, um bei einem Umzug zu helfen. Als der erledigt war, war auch Martin wieder arbeitslos. Es sei oft

vorgekommen, erinnert er sich, dass ein Verleiher den Arbeitsvertrag mit der Einsatzzeit synchronisierte.

Stapelweise Angebote – immer Leiharbeit

Die Arbeitsagentur schickte dann gleich den nächsten Stapel Angebote. Darunter kein einziges von einem Unternehmen, sondern nur Adressen sogenannter Personaldienstleister. Sackgasse Leiharbeit also? An Beständigkeit und Zukunftsplanung war nicht zu denken: „Für mich war Leiharbeit immer damit verbunden, dass einem sofort gekündigt werden kann – und auch wird“, sagt er. Selbst Krankheit gefährdete den Arbeitsplatz: „Ich war mal bei einer Firma, die hat die Leute entlassen, wenn sie in der Probezeit krank wurden. Wenn sie wieder gesund waren, wurden sie erneut eingestellt. Es ging nur darum, das Gehalt nicht weiter zahlen zu müssen.“ Obwohl Martin viele verschiedene Einsätze hinter sich hat, kann er sich an den kurzen Auftrag als Umzugshelfer noch gut er-

innern. Damals brach sich ein Kollege den Fuß, hatte Schmerzen. Trotzdem musste er weiter schleppen. „Keiner wollte den Krankenwagen rufen. Der Einsatzbetrieb sagte nur: ‚Ich habe dich für den Tag bestellt, jetzt sollst du auch arbeiten.‘ Das war das Schlimmste, was ich jemals in der Zeitarbeit erlebt habe.“

Wechselnde Aufgaben, viel Hin und Her, oft körperlich anstrengende Tätigkeiten – für Martin brachte die Leiharbeit lange Zeit kaum Stabilität mit sich. Obwohl er eine zertifizierte Qualifikation nachweisen kann und selbst schon als Ausbilder tätig war, hieß es oft: niedrige Einstufung bei den Entgeltgruppen, schlechte Bezahlung. Bis auf 6,70 Euro wurde Martins Stundenlohn in manchem Einsatzbetrieb gedrückt. Doch 800 Euro netto monatlich reichen nicht zum Leben. „Dann bekommt man Stütze, geht ja nicht anders.“

„Kein Mensch hält das durch“

Seit einigen Monaten hat Martin nun einen neuen Job, diesmal aber keine neuen Kollegen und keinen neuen Arbeitsweg. Denn neu ist der Job nur auf dem Papier. Sein früherer Entleiher hat ihn übernommen. Martin ist in die Stammelegschaft gerutscht und nun direkt beim Unternehmen angestellt. Zuvor war er bereits über Jahre als Leiharbeiter in diesem Betrieb – sein längster Einsatz. Und sein letzter, wie er hofft. Denn Leiharbeit bis zur Rente, das kann sich Martin nicht vorstellen: „Kein Mensch hält das durch: die ständigen Wechsel, immer wieder neue Prozesse lernen. Man wird in nichts richtig gut. Eine unbefristete Festanstellung ist doch das, was alle wollen“, sagt er.

Finanziell hat sich durch die Übernahme für Martin nicht viel geändert. Ob Leiharbeiter oder Festangestellter, der Stundenlohn ist gleich geblieben. Dennoch ist es für ihn nach Jahren in der Leiharbeit eine Erleichterung, nun unbefristet und fest zur Stammelegschaft zu gehören. Als Familienvater mit zwei Kindern sagt er: „Mir geht es um Planungssicherheit. Mit Familie denkt man darüber nach, mal in Urlaub zu fliegen, einen Kredit aufzunehmen, einen Fernseher zu kaufen. In der Leiharbeit ist man doch jederzeit abmeldbar. Die sagen einfach: Jetzt ist Schluss. Und das war's dann.“ Selbst befristet wäre ihm die Festanstellung lieber gewesen, um wenigstens ein, zwei Jahre Stabilität zu haben.

Trotz Boom kaum Festeinstellungen

Die erneuerbaren Energien sind eine Boombranche. Auch in Martins Betrieb läuft die Produktion auf Hochtouren. Doch statt neue Mitarbeiter einzustellen, setzen die Firmen auf Leiharbeit. Dabei geht es nicht um einen kurzfristigen Flexibilitätspuffer: „Bei uns sind die aktuellen Leistungsspitzen dauerhaft, die Auftragsbücher sind voll bis 2020. Das sind noch acht Jahre. Ein Wahnsinn, das mit Leiharbeit abzufangen“, sagt Martin. Viele Kollegen kommen gar nicht mehr aus der Leiharbeit heraus. Immer wieder werden die Einsätze verlängert, und die Verleiher verdienen gut daran mit. Weniger als die Hälfte dessen, was der Einsatzbetrieb zahlt, landet auf dem Konto der Angestellten. Zugleich

wächst der Druck am Arbeitsplatz: „Leiharbeiter werden oft zusammengefasst, sie müssen häufiger beim Meister antanzen. Sie können es sich nicht leisten, krank zu sein. Und sie müssen mehr Leistung bringen. Es gibt Unternehmen, die verbrennen Leiharbeiter regelrecht. Da heißt es dann immer nur: ‚Das muss schneller gehen, schneller!‘ Das hält keiner länger als vier Monate durch. Man wird verheizt.“

Dass Martin nun in die Stammbesellschaft übernommen wurde, ist keinem Umdenken bei der Unternehmensstrategie, keinem Abrücken von der Leiharbeit geschuldet: Der Betriebsrat konnte die Einstellung in einigen Präzedenzfällen erkämpfen, weil die Unternehmensleitung an anderer Stelle seine Zustimmung brauchte. Doch noch immer ist die Leiharbeitsquote hoch. Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter ist in Leiharbeit beschäftigt, schätzt Martin, fast jede Woche werden neue durch die Werkhallen geführt. „Leiharbeit ist der einzige Weg, ins Unternehmen zu kommen. Soweit ich mich erinnere, wurde in der Produktion seit zwei

Jahren niemand direkt eingestellt. Es gibt auch nie externe Stellenausschreibungen.“ Martin ist unsicher, ob er selbst auf Dauer ohne Leiharbeit auskommen wird. Er will deshalb anonym bleiben, seinen richtigen Namen nicht gedruckt sehen. Ein Foto? Lieber nicht.

Weniger Aufwand im Arbeitsalltag

Die Festanstellung macht einige Abläufe im Arbeitsalltag einfacher. Zum Beispiel wurde die Lohnabrechnung transparenter – bei 40 Wochenstunden werden nun auch 40 Wochenstunden bezahlt, die Pflicht, auf einem Arbeitszeitkonto 150 Stunden Mehrarbeit anzusparen, gilt nicht mehr. Martin freut das, denn von Überstunden hatte er kaum etwas. „Als die jetzt zu Vertragsende endlich ausgezahlt wurden, ging ein Großteil an den Fiskus.“ Dinge zu klären, ist nun mit weniger Aufwand verbunden: „Alles ist unkomplizierter geworden, weil es nicht mehr über die Leiharbeitsfirma läuft. Einen Tag Urlaub oder Krankheit kann ich jetzt direkt mit dem Betrieb besprechen, es sind nicht mehr unzählige Telefonate nötig.“ Und er trägt jetzt mehr Verantwortung, steht



„Es müsste eine Regelung zur Übernahme geben, wenn man länger in einem Betrieb ist. Denn gebraucht wird man ja!“

in der Hierarchie nicht mehr ganz unten. Auch die Weiterqualifikation ist mit weniger Hürden verbunden und direkt im Betrieb möglich. Denn die angebotenen Lehrgänge sind nur für Festangestellte.

Martins aktueller Arbeitgeber weiß es für sich zu nutzen, dass die Leiharbeitskräfte von der Festanstellung träumen. Schon bei der Einstellung werden sie mit der Aussicht auf Übernahme gelockt. „Nach einem halben Jahr besteht diese Option, wurde am Anfang gesagt.“ Doch eine Option ist eben keine Garantie. „Das sind Tricks“, findet

Martin, „damit die Leute noch mehr Gas geben.“ Denn die Beschäftigten wollen raus aus der Unsicherheit, der auf Jahre verlängerten Probezeit. Martin hat sich deshalb auch an den Betriebsrat gewandt. „Jahrelang wurde mir versprochen: Du stehst kurz vor der Übernahme. Da bin ich irgendwann sauer geworden.“

„Transparent ist das am Ende nicht“

Eigentlich soll das System der Übernahmen nachvollziehbar und eindeutig sein. Wichtigstes Kriterium ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit. „Außerdem geht es in

vielen Betrieben darum, wie gut man mit seinem Vorarbeiter und dem Meister kann. Denn die entscheiden, wer der Nächste ist. Transparent ist das am Ende nicht. Die Leute sind oft mit absoluter Willkür eingestellt worden. Einmal hieß es: Ein halbes Jahr Einstellungsstopp! Und trotzdem sind Kollegen übernommen worden.“

In einigen Einsatzbetrieben hat Martin inoffizielle Listen gesehen, geführt von Vorarbeitern und Meistern. Darauf werden die Leiharbeiter nach dem Nutzen sortiert, den sich das Unternehmen von ihnen erwartet: oben die Kandidaten für die nächste Übernahme, unten diejenigen für die erste Entlassung. Ein ständiger Bewertungsprozess, ein ständiger Wettbewerb. „Kaum läuft es schlechter, müssen die Ersten gehen. In der Krise haben sie genau das gemacht. Kurz vor Weihnachten wurden viele Leiharbeiter abgemeldet.“

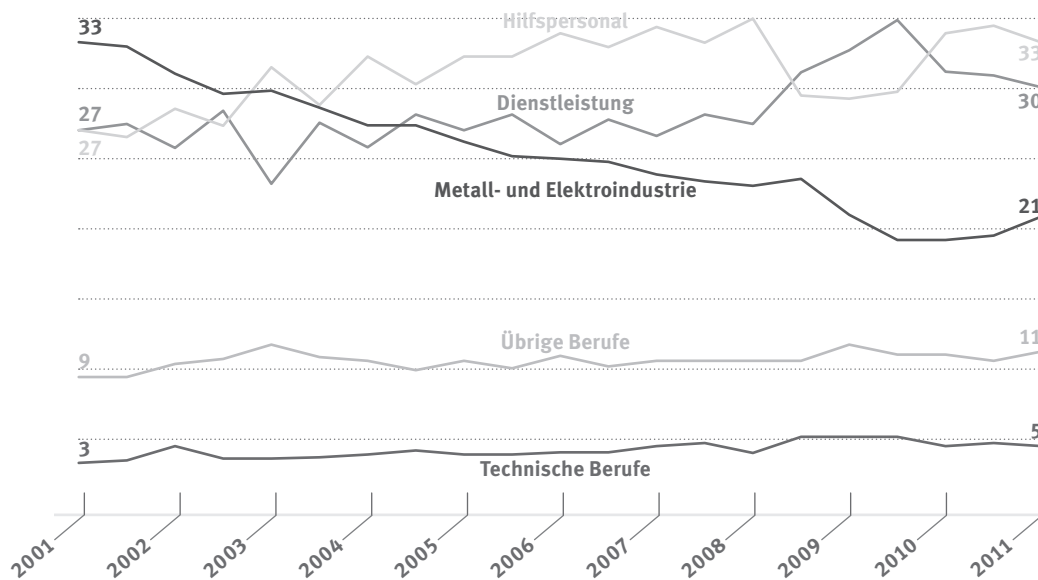
„Einfach keine vollwertige Beschäftigung“

Da zeigte sich wieder, was Martin im Alltag oft festgestellt hat: „Leiharbeit ist einfach keine vollwertige Beschäftigung.“ Bei seiner Bank sieht man das genauso. Ein Eigenheim finanzieren? Ganz schwierig. „Wenn ich als Leiharbeiter mit 35 Jahren ein Haus bauen will, habe ich doch kei-

ne Chance. Wer gibt mir denn 200.000 Euro? Selbst bei einem unbefristeten Vertrag bist du innerhalb von zwei Monaten kündbar, einfach so. Die Leiharbeitsfirma sagt dann, sie hat keinen Auftrag mehr. Im Unternehmen ist das etwas anderes. Da geht das nicht so einfach. Wenn die Auftragsbücher voll sind, muss eine Kündigung schon begründet werden.“

Weniger Unsicherheit, dafür mehr Verlässlichkeit – auch Martins Identifikation mit dem Betrieb ist dadurch gewachsen. „Meine Motivation, den Laden voranzubringen, ist noch einmal gestiegen“, sagt er. Davon profitiert auch die Unternehmensleitung. Für die ist wichtig, dass das Miteinander funktioniert, denn Leihkräfte und Festangestellte arbeiten nebeneinander in einem Team, müssen gemeinsam die Qualität sichern. Auf Druck des Betriebsrats tragen sie mittlerweile die gleichen T-Shirts, es gibt keine optische Kennzeichnung der „zweiten Klasse“ mehr. Und auch beim wöchentlichen Betriebssport spielen sie Seite an Seite. Aus ganz pragmatischen Gründen: Anders wäre gar keine Mannschaft zustande gekommen. Der Anteil der Leiharbeiter ist einfach zu hoch.

Beschäftigte in Leiharbeit nach Berufsgruppen: 21 Prozent der Leihbeschäftigten arbeiten in der Metall- und Elektroindustrie
Beschäftigtenanteile in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik



„Es zählen nur noch Zahlen und der Umsatz. Krank darf man als Leiharbeiter nicht sein. ‚Dann können wir Sie nicht mehr vermitteln‘, heißt es. Man wird ganz schön unter Druck gesetzt. Das ist ziemlich belastend. Auf keinen Fall motiviert es!“

(UN)GERECHTIGKEIT
(UN)GERECHTIGKEIT

(UN)GERECHTIGKEIT

Die Gleichstellung von Leiharbeitskräften und Stammbeslegschaften sollte in Deutschland fest im Arbeitsalltag verankert sein. Denn Equal Treatment, also die Gleichbehandlung, gilt als zentraler Grundsatz der Leiharbeit, der auch in einer EU-Richtlinie festgeschrieben ist. Doch die Realität sieht anders aus. Leiharbeiter sprechen von einer „Behandlung zweiter Klasse“. Die Tarifverträge der Stammbes-

„Man engagiert sich, arbeitet, macht alles, was die Stammarbeiter machen, leistet genauso viel, macht Verbesserungsvorschläge und so weiter. Und kriegt nichts dafür, nicht einmal Anerkennung. Es wird nichts honoriert!“

legschaften, wie der für die Metall- und Elektroindustrie, gelten für sie nicht, sie arbeiten unter deutlich schlechteren Bedingungen, haben weniger Urlaub, bekommen, wenn überhaupt, geringere Zuschläge, stehen ständig unter Kontrolle und müssen mit Unsicherheit und psychischem Druck leben. Der IG Metall haben Betroffene davon berichtet, wie es sich für sie anfühlt, im Berufsalltag nicht voll und ganz integriert zu sein.

Sklaven, Knechte, Leihgurken

Ahmed ist einer von ihnen. Der 36-Jährige ist als Maschinenbediener über eine Leiharbeitsfirma beschäftigt. Nach einer schwierigen Stellensuche war das seine letzte Option: „Eine direkt ausgeschriebene Stelle lässt sich kaum mehr finden. Für mich blieb am Ende nur die Wahl, zum Arbeitsamt oder zu einer Leihfirma zu gehen. Oder, anders gesagt: Man ist entweder Mensch zweiter Klasse oder Arbeiter zweiter Klasse. Ich habe mich für Letzteres entschieden.“ Ahmed hat das Gefühl, auf einer deutlich schwächeren Position zu stehen als die festangestellten Kollegen, sich noch stärker beweisen zu müssen: „Für alles gibt es in Deutschland eine Lobby, aber für uns Leiharbeiter interessiert sich kaum jemand. Wir werden als Arbeiter zweiter Klasse eingestuft, egal wie gut oder wie schlecht wir arbeiten. Ich habe genauso viel gearbeitet, geschwitzt und geblutet

wie die Stammbeslegschaft. Aber ich habe gerade einmal die Hälfte von dem verdient, was die Festangestellten verdienen“, sagt er. Dazu kommt die fehlende Kalkulierbarkeit

Die Fakten

Leiharbeit macht krank, hat eine Studie der Techniker Krankenkasse herausgefunden. Genauer gesagt: Sie geht auf die Nerven und die Knochen. 2010 waren Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Durchschnitt 15 Tage arbeitsunfähig gemeldet. In anderen Branchen lag der Durchschnitt bei 11,5 Tagen. Am häufigsten waren Leiharbeiter wegen Muskel- und Skeletterkrankungen sowie Verletzungen und Vergiftungen arbeitsunfähig gemeldet, doch auch psychisch bedingte Krankenschreibungen sind in letzter Zeit angestiegen.

Weniger Erholungszeit für Leiharbeiter: Der tarifliche Urlaubsanspruch in der Metall- und Elektrobranche beträgt 30 Tage. Im BZA-Tarif sind für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im ersten Jahr 24 Urlaubstage festgehalten, im zweiten 25. 30 Tage Urlaubsanspruch bestehen erst nach fünf Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit.

Leiharbeit wirkt sich negativ auf die gesellschaftliche Teilhabe aus. Befristet Beschäftigte und Leiharbeitskräfte fühlen sich weniger gut in die Gesellschaft integriert, belegt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Faktoren wie niedrige Löhne, ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko und schlechtere Weiterbildungsmöglichkeiten gefährden die soziale Teilhabe. Dies spiegelt sich auch in der subjektiven Wahrnehmung der gesellschaftlichen Integration wider. Die Beschäftigungsunsicherheit führt also dazu, dass sich temporär Beschäftigte stärker ausgeschlossen fühlen als Festangestellte.

und die Angst, Job und Einkommen zu verlieren: „Wenn Leiharbeiter nicht in das Betriebsklima passen, werden sie einfach ausgewechselt, so lange, bis es passt.“

Ahmeds Erfahrungen teilen viele Leiharbeiter. Von wenig Geld und anhaltender Unsicherheit kann fast jeder berichten. Dazu kommen der psychische Druck und die Ausgrenzung. Viele beschreiben ihren Status wie Ahmed als „Arbeiter zweiter Klasse“, andere bezeichnen sich als „moderne Sklaven“ oder „Leihgurke“, fühlen sich wie in

„ewiger Probezeit“, in einer Sackgasse, als „Knecht“ oder „nicht für voll genommen“. „Aussagen wie ‚Du bist ja nur Leiharbeiter‘ kommen ständig“, schildert einer seinen Alltag, „Wir sind die Lückenbüßer, die für andere die Drecksarbeit machen“ äußert sich ein anderer. Ein dritter fühlt sich unfair behandelt, wenn er sich in der eingesetzten Firma als „Mädchen für alles“ beschimpfen lassen muss.

„Ich bin eine Verliererin“

„Wie ein Mensch zweiter Klasse“ kommt sich auch die 34-jährige Johanna vor. Sie hat das Gefühl, in ihrem Job besonders kämpfen zu müssen: „Obwohl ich Abitur und eine abgeschlossene Ausbildung vorweisen kann, bin ich eine Verliererin, weil meine Elternschaft mit Inflexibilität assoziiert wird.“ Dabei muss die Modellbauerin, alleinerziehende Mutter eines 12-jährigen Mädchens, als Leiharbeiterin flexibler sein als Festangestellte. Und sie muss sich mit allen Vorgaben abfinden. Von ihrem Chef im Einsatzbetrieb fühlt sie sich gemobbt, eine Einstufung als Facharbeiterin wird ihr verwehrt. Dadurch verdient Johanna so wenig wie eine ungelernte Kraft. Ihr ganzes Einkommen geht für laufende Kosten drauf. Der Druck,

„Leiharbeit muss abgeschafft werden! Weil sie nicht nur innerbetrieblichen Zwist zwischen Fest- und Leihangestellten schafft, sondern auch viele Menschen in die Depression treibt.“

nicht aufzufallen, nicht zu widersprechen, belastet sie. „Für die Firma, bei der ich arbeite, bin ich nur eine Nummer. Dort schreiben sie mir sogar vor, wann ich Urlaub zu nehmen habe. Man hat mir gesagt, ich solle mich fügen, da ich mir sonst mit meiner Art eine Zukunft in dieser Firma verbaue. Also muss ich still sein, alles hinnehmen, besonders gut arbeiten und mich nicht beklagen, wenn mir etwas nicht passt, sonst kündigen sie mir.“ Denn der

Verlust des Arbeitsplatzes steht immer als Drohung im Raum: „Ich werde ausgenutzt, ausgebeutet und der Arbeitgeber verdient sich eine goldene Nase auf meine Kosten. Ich habe keine Perspektive, muss meinen Mund halten und darf nichts sagen, sonst werde ich ausgetauscht.“

„Uns wird nicht gedankt“

Mit ganz ähnlichen Worten schildert auch Nicole ihre Situation. Sie lebt in ständiger Angst, ihren Job zu verlieren: „Wir dürfen uns nicht den kleinsten Fehler erlauben, sonst wackelt unser Arbeitsplatz“, berichtet die 29-Jährige. „Wir arbeiten im Akkord und unter Hochdruck, um unsere Stellen nicht zu verlieren und nicht abgemeldet zu werden. Wir haben keine Stimme, um wahrgenommen zu werden.“ Die ungleichen Arbeitsbedingungen bekommt sie jeden Tag zu spüren, und sie leidet darunter: „Natürlich fühle ich mich als Leiharbeiterin ungerecht behandelt. Prämien

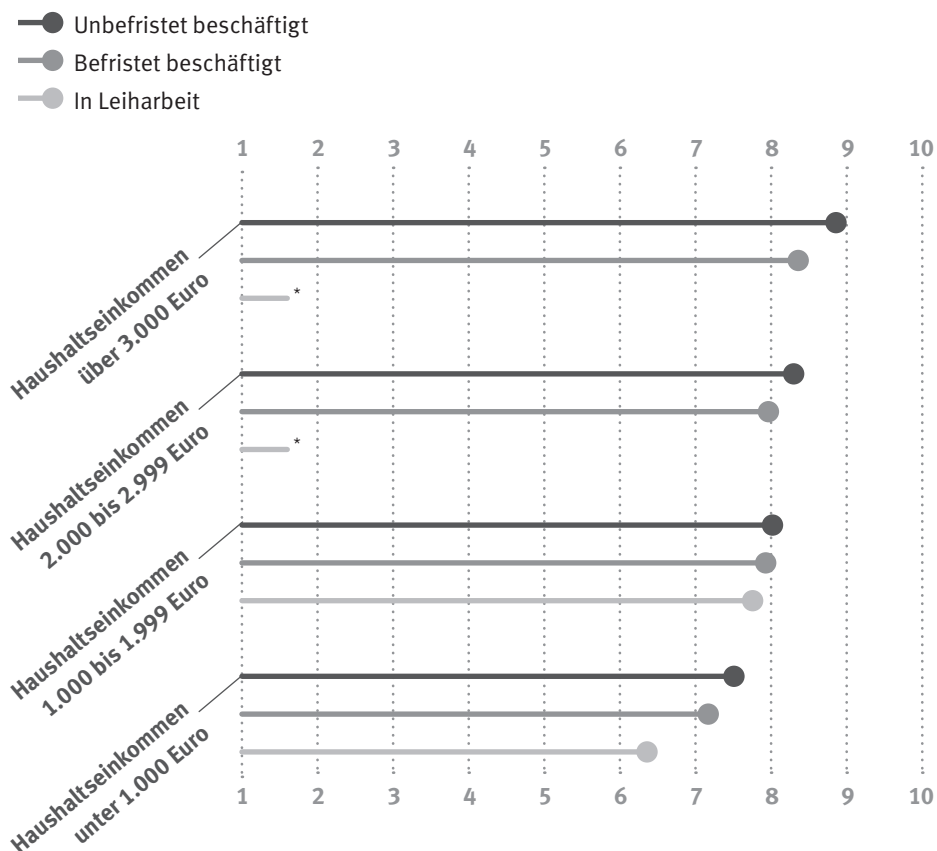
für Akkordarbeit und selbst Sonderzahlungen aufgrund ‚überragender Leistungen während der Wirtschaftskrise‘ erhalten nur Stammmitarbeiter. Wir Leiharbeiter sehen davon nichts und gehen

trotz unserer harten Mitarbeit leer aus. Uns wird nicht gedankt, weder seitens der Leihfirma noch seitens der Firma, in der wir arbeiten. Wir verdienen ein Drittel von dem, was Stammmitarbeiter als Gehalt bekommen, und stehen immer unter Druck. Sowohl finanziell als auch moralisch.“

Leihbeschäftigte fühlen sich oft nicht dazugehörig

Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 10 (1 = ausgeschlossen, 10 = dazugehörig)

Unterschiede in den Mittelwerten nach Einkommensgruppen sind lediglich in der untersten Einkommenskategorie (unter 1.000 Euro) signifikant (95 Prozent-Niveau).



Unsichere und befristete Beschäftigungsverhältnisse schwächen das subjektive Teilhabeempfinden und Zugehörigkeitsgefühl. Besonders Leihbeschäftigte in Haushalten mit niedrigem Nettoeinkommen fühlen sich gesellschaftlich schlechter integriert als befristet bzw. unbefristet Beschäftigte in ähnlicher finanzieller Situation.

*Aufgrund geringer Fallzahlen werden die Mittelwerte in diesen Einkommenskategorien nicht dargestellt.

Quelle: PASS, Wellen 1 und 2 (2006/2007 bzw. 2007/2008)
 Grafik: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Auswechseln und ersetzen

Unter Druck stand auch Jochen, als er einen Job in Leiharbeit annahm. Der Medien-gestalter hatte noch einen Kredit abzuh-len, fand aber keine andere Stelle. In den jeweiligen Einsatzbetrieben fühlt sich der Mittdreißiger ausgegrenzt und schikaniert: „Ich habe schon alles erlebt: Stechuhren vor dem Klo oder 15-Minuten-Pausen im

„Innerbetriebliche Weiterbildungen sollten auch für Leihar-beitnehmerinnen und Leiharbeiter zur Verfügung stehen. Leiharbeit führt zur Zweiklassengesellschaft im Betrieb.“

Lager, ohne die Getränke mitnehmen zu dürfen. Beliebt sind auch Wasserspender ohne Pappbecher. Dazu kommt die häufige Wochenendarbeit.“ Jochen hat selbst mit-erlebt, dass die Unsicherheit in der Leihar-beit nicht nur eine gefühlte, sondern eine ganz konkrete, realistische Bedrohung ist: „Es wurden auch schon 20 Prozent der Leiharbeiter ohne erkennbaren Grund im ersten Monat ausgewechselt. Sie kamen einfach nicht mehr, und dafür erschienen am nächsten Tag andere.“

Genau davor hat die gelernte Wirtschafts-informatikerin Anja Angst: sofort ersetzt zu werden. Deswegen nimmt die Mutter einer Achtjährigen, die neben ihrem Halbtagsjob als Produktionshelferin noch einen Minijob hat, am Arbeitsplatz Benachteiligungen in

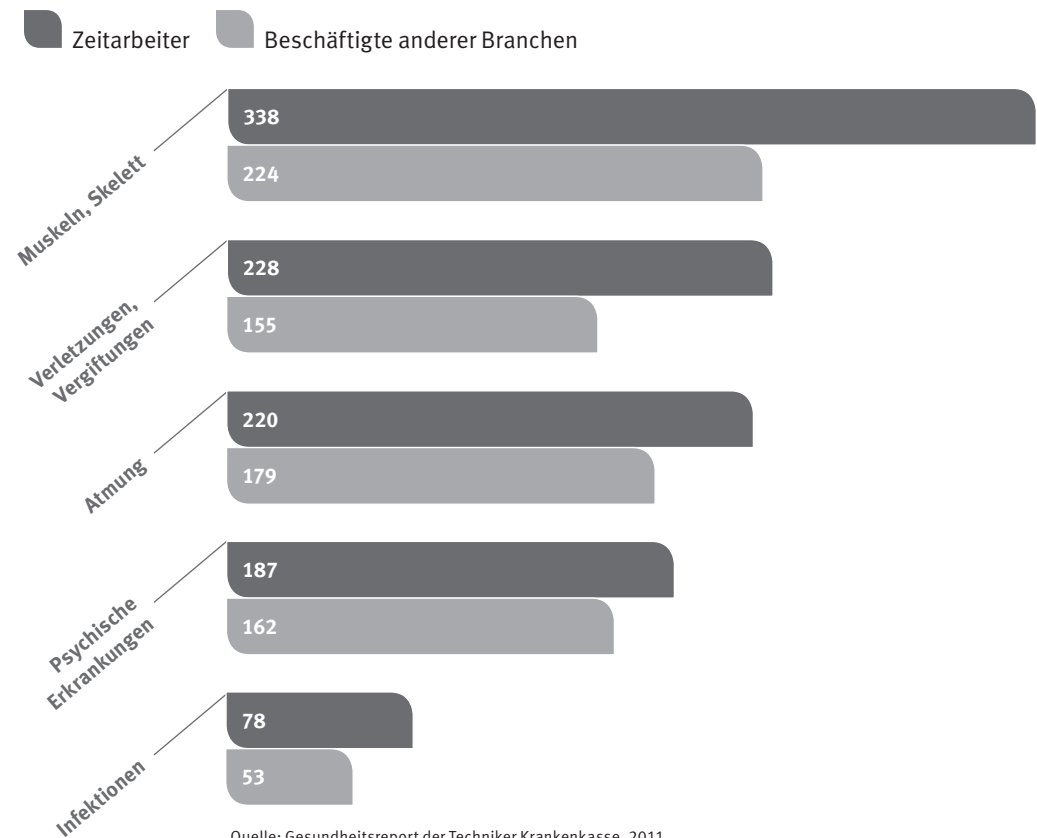
Kauf. Oft arbeitet sie auch am Samstag, auf sogenannter – freiwilliger – Basis. „Die körperlich schweren Arbeiten werden den Leiharbeitern zugeteilt. Beispielsweise müssen wir 20 Kilogramm schwere Kis-ten über sieben Stunden lang hin und her hieven. Die Stammebelegschaft hat die Möglichkeit, diese Arbeit abzulehnen. Wir hingegen müssen die Arbeit verrichten, sonst folgt die Kündigung.“ Bei den Son-derzahlungen gelten ähnliche Diskriminie-rungen, die die 32-Jährige hart treffen: „Die Stammebelegschaft unseres Betriebs erhält wirklich viele Prämien. Wir als Leiharbeiter können davon nur träumen, und das, ob-wohl ich und viele andere Leiharbeitneh-mer bereits seit fünf

Jahren für den Be-trieb arbeiten. Auch verantwortungsvolle Tätigkeiten wie Kon-

trollaufgaben, die Arbeit als Maschinen-führer sowie die Alleinverantwortung bei Produktionen werden mit nur 7,75 Euro brutto die Stunde vergütet.“ Selbst eine Übernahme in die Festanstellung würde keine Gleichstellung mit der Stammebeleg-schaft bedeuten, so Anjas Erfahrung. „Die übernommenen Leiharbeiter bei uns erhal-ten nahezu 30 Prozent weniger Lohn als das Stammpersonal. Dort geht das System von Arbeit zweiter Klasse weiter.“

Leiharbeit macht krank: Muskel- und Skeletterkrankungen wie Rückenschmerzen gehören zu den häufigsten Ursachen für Fehltage von Leiharbeitskräften

Fehltage 2010 je 100 Leiharbeitskräfte bzw. je 100 Beschäftigte anderer Branchen, nach Krankheitsarten



Andauernde Frustrationserfahrung

Nicht nur die Arbeit ist „zweite Klasse“ – gar als „Mensch zweiter Klasse“ fühlt sich Daniel. Deprimierend sei es, so das Fazit des kaufmännischen Angestellten, als Leiharbeiter beschäftigt zu sein: „Ich arbeite genauso viel wie meine Kollegen. Seit drei Jahren mache ich die gleichen Aufgaben wie sie, bekomme aber deutlich weniger Lohn.“ Besonders belastet es ihn, keine Aussicht auf ein berufliches Fortkommen zu haben. So machte er während seiner Job-

„Beim Kauf von werksinternen Lebensmitteln wird von uns Leiharbeitern mehr verlangt als von Stammbeschäftigten. Ist die Regelung Ihrer Ansicht nach gerechtfertigt?“

suche die Erfahrung, dass Arbeitgeber auf Zusatzqualifikationen und Weiterbildungen viel Wert legen, wenn es um eine Festanstellung geht. Als Berufsanfänger von Anfang 20 gab es für ihn daher trotz langer Suche keine Alternative zur Leiharbeit. Nun hat er zwar einen Job, aber keine Perspektive: „Weiterbildungen sind bei dem Gehalt nicht drin. Dabei sollten diese es einem doch gerade ermöglichen, attraktiver für die Wirtschaft zu werden.“ Paradox, wie er findet, „besonders, wo Deutschland doch viel zu wenige Fachkräfte hat“.

„Wie ein Stück Fleisch“

Fehlende Arbeitserfahrung kann bei Piet hingegen nicht das Problem sein. Auch der 55-Jährige sieht kaum mehr eine Möglichkeit, regulär in seinem Beruf zu arbeiten. Nach einer langen, kräftezehrenden Bewerbungsphase erscheint ihm die Leiharbeit als der einzige Ausweg, um finanziell unabhängig zu bleiben. Er empfindet das als ungerecht, verspürt Resignation, aber auch Wut: „Derzeit arbeite ich als gelernter Elektroniker nur in niederen Hilfsjobs, die mich nicht fordern und, abgesehen davon, auch kaum etwas mit Elektrotechnik zu tun haben. Wie kann das sein, dass meine Ausbildung und etliche erweiternde Lehrgänge angeblich zu nichts taugen?“ Doch nicht nur die fehlende Anerkennung seiner Qualifikationen

belastet ihn, sondern auch die Missachtung im täglichen Umgang: „Tatsächlich fühlt es sich als Leiharbeiter

so an, als hätte man alle seine Rechte an der Garderobe abgegeben. Wobei von Garderobe noch nicht einmal die Rede sein kann. Da es in meinem derzeitigen Betrieb für uns Leiharbeiter nicht einmal einen Spind gibt, in dem wir die eigenen Sachen ablegen können, müssen wir uns auf dem Gang umziehen. Die Stammbeslegschaft hat dafür eigene Räumlichkeiten. Ich komme mir vor wie ein Stück Fleisch, das nur zu funktionieren hat. Ich möchte endlich gerecht entlohnt werden und nicht nur als Sklave für den Leiharbeitgeber schuften.“

Kein gemeinsamer Urlaub, kein Weihnachten

Die schlechten Bedingungen an seinem Arbeitsplatz wirken sich auch auf Piets Privatleben aus. „Ein gemeinsamer Urlaub mit meiner Frau lässt sich gar nicht realisieren. Auch zu den Weihnachtstagen des vergangenen Jahres wurde mir kein Urlaub genehmigt. So konnte ich nicht mal meine Kinder und Enkelkinder besuchen.“

Gerade die Regelungen zum Urlaubsanspruch sind es, die auch Markus besonders ungerecht vorkommen. Denn der gelernte Schreiner hat mit 25 Urlaubstagen schon auf dem Papier weniger Erholungszeit als seine Kollegen, zudem muss er jeden zweiten Samstag arbeiten: „Dadurch wird mir real der Jahresurlaub gekürzt. Ich kann nicht einfach sagen:

„Nein, der Samstag gehört meiner Familie“. Dann werde ich „abgemeldet“, also rausgeschmissen.“ Als Leiharbeiter fühlt sich der 42-Jährige besonders angreifbar: „Den Festangestellten wird zwar auch gedroht, aber das gestaltet sich doch schwieriger.“ Die Situation belastet nicht nur Markus, sondern auch seine Frau und die beiden Kinder sind Leidtragende: „Dass der Samstag schließlich bezahlt wird, ist ein schwacher Trost. Erstens ist die Summe eher lächerlich, zweitens fehlt meine Erholungszeit. Wenn ich samstags von der Arbeit nach Hause komme, habe ich keine Lust mehr, etwas zu unternehmen.“

Literatur:

Stefanie Gundert, Christian Hohendammer (2011): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs, IAB-Kurzbericht Nr. 4.

Überstunden, Urlaub, Sonderzahlungen:

Das bekommen Leiharbeiter und Stammbeschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie

	Leiharbeiter	Stammbeschäftigter
Urlaub	mindestens 24 Tage	30 Tage
Urlaubsgeld	150 bis 300 Euro/Jahr	50 % des Durchschnittseinkommens
Weihnachtsgeld	–	Bis zu 50 % des Durchschnittseinkommens
Überstundenzuschläge	Bis zu 25 %	Bis zu 50 %

Quelle: IG Metall

STELLUNGNAHMEN

Was Beschäftigte in Leiharbeit der IG Metall zum Thema Ungerechtigkeit berichtet haben – und was sie über die schlechten Arbeitsbedingungen denken:*

„An Brückentagen bzw. Wochenenden werden fast nur Leiharbeiter eingeteilt, zwischen Juni und Ende September gilt für sie Urlaubssperre, Urlaub wird für maximal zwei Wochen genehmigt. Alle haben Anspruch auf 30 Urlaubstage – nur die Zeitarbeiter nicht, die bekommen 24 Tage. Wo bleibt da die Gerechtigkeit? So etwas nenne ich moderne Sklaverei. Altersarmut ist vorprogrammiert, wo soll das noch alles hinführen?“

„Leider ist es so, dass man in den Einsatzfirmen für die Kollegen häufig nur die ‚Leihkeule‘ ist – das ist schade und extrem nervig. Aber wenn es um Überstunden oder Wochenendarbeit geht, sind fast nur die Leiharbeiter da. Die könnten ansonsten ja auch abgemeldet werden, bzw. die hoffen auf eine Übernahme.“

„Als Leiharbeiter wird man im Betrieb echt schlecht behandelt. Ich wollte drei Wochen Urlaub beantragen. Da wurde mir knallhart gesagt, dass ich Leiharbeiter sei und froh sein könne, in der Firma arbeiten zu dürfen, und ich dürfe höchstens drei zusammenhängende Tage Urlaub nehmen.“

„Leiharbeitnehmer sollten wesentlich besser bezahlt werden als Stammis, denn die psychische Belastung ist enorm. Jeden Tag Angst um den Arbeitsplatz. Und die Demütigung, wenn der Kollege neben dir ein Drittel mehr verdient.“

„Equal Pay und Equal Treatment schön und gut, aber: Es ist für die Firmen zu einfach, nach dem Hire-and-Fire-Prinzip zu verfahren. Das muss sich ändern. Denn einfach so lange die Leiharbeiter rauszuschmeißen, bis man den passenden hat, ohne den anderen die Möglichkeit zu geben, sich richtig zu integrieren, ist der falsche Weg. Die Zahlung von Zuschlägen für Leiharbeiter ist noch nicht in jeder Firma gang und gäbe, was sich auf die Motivation nicht gerade positiv auswirkt. Es muss noch einiges getan werden, damit man sich als Leiharbeiter auch als Teil des Teams fühlt!“

„Wir haben keinen Kündigungsschutz, viel weniger Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld.“

„Leiharbeit sollte nicht nur gleich bezahlt, sondern teurer sein als eine Festanstellung, zum Beispiel über eine Strafsteuer! Flexibilität kostet normalerweise Geld, zum Beispiel bei Handyverträgen, Freelancern, Fahrkarten ... Solange die Unternehmen keinen Anreiz haben, ihre Mitarbeiter in eine Festanstellung zu übernehmen, werden sie im Sinne der Aktionäre und Bilanzen ihre Verbindlichkeiten möglichst gering halten.“

„Man hat keine Lobby. Man wird schlechter behandelt. Man hat keine Planungssicherheit, weil man nicht weiß, wie es weitergehen wird. Und man muss sich auch bei Krankheit zur Arbeit schleppen, sonst ist man ganz schnell weg vom Fenster.“

„In unserem Entleihbetrieb gibt es zwar Vereinbarungen zur Besserstellung von Leiharbeitern, aber die gelten nicht für alle. Da wird unterschieden in normale Leiharbeiter und solche, die in Werkverträgen arbeiten. Weil ich mir das als Leiharbeiter ja auch vorher aussuche!?! Sogar bei Weihnachtsgeschenken werden Unterschiede gemacht. Werkvertragler bekommen schon mal gar nichts, weder Zuschlag noch Geschenk. Das steigert die Motivation ungemein, wenn man unter den Leiharbeitern auch noch die erste und zweite Klasse hat.“

„Es werden zwar Zuschläge für Nacht- und Schwerarbeit gezahlt, aber es gibt kein Weihnachtsgeld, kein Urlaubsgeld, keine Gewinnbeteiligung, weniger Gehalt und es wird nicht geschaut, wozu man fähig ist, sondern man muss die unbeliebte Arbeit machen. Das muss sich wirklich ändern! Leiharbeiter dürfen nie krank sein, sonst müssen sie um ihren Job bangen, solche Fälle habe ich miterlebt. Es kommen Leiharbeiter mit gebrochenen Fingern und starker Grippe zur Arbeit, während die Festangestellten teilweise wochenlang krank sind. Das schafft eine schlechte Atmosphäre und demotiviert!“

„Mich ärgert unter anderem, dass ich zwar an den Betriebsversammlungen meines Einsatzortes teilnehmen darf, aber zum Beispiel von Angeboten der ärztlichen Vorsorge – wie Sehtests für Bildschirmarbeitsplätze – ausgeschlossen bin. Ohne nachzufragen werde ich nie darüber informiert, ob meine Tätigkeit weiter benötigt wird oder ob mein Einsatz zu Ende ist.“

* Die Stellungnahmen wurden im Rahmen einer Erhebung der IG Metall zusammengetragen. Dafür wurde im November 2011 eine Auswahl der Mitglieder in Leiharbeit angeschrieben und zu ihrer Beschäftigungssituation befragt. Die Antworten beschreiben skandalöse Zustände – hier einige anonymisierte Beiträge, ausgewählt aus den mehr als 1.000 Erfahrungsberichten. Namen und Kontaktdaten sind der IG Metall bekannt. Zum Schutz der Befragten bleiben die Zitate anonym.



Dr. Sandra Siebenhüter

„DAS LABEL ‚LEIHARBEITER‘ HAFTET AN DEN MENSCHEN“

INTERVIEW MIT DR. SANDRA SIEBENHÜTER

Leiharbeit verändert die Menschen. Anders als eine Festanstellung kann sie kaum identitätsstiftend wirken, weil die Dazugehörigkeit zu einem Kollektiv fehlt, sagt Dr. Sandra Siebenhüter. Stattdessen hat Leiharbeit Desintegration zur Folge. Im Interview beschreibt die Soziologin, die kürzlich im Auftrag der Otto Brenner Stiftung zur Leiharbeit forschte, die Druckmechanismen der Branche, spricht über Ursachen und Folgen der Unsicherheit und erklärt, warum Migrantinnen und Migranten davon besonders betroffen sind.

Was sind für Sie als Arbeitssoziologin die zentralen Unterschiede zwischen einem Normalarbeitsverhältnis und der Leiharbeit?

Aus der arbeitssoziologischen Perspektive schafft Arbeit Identität. Bedürfnisse nach Anerkennung, Wertschätzung, Sicherheit und Teilhabe werden durch den Arbeitsplatz und die Dazugehörigkeit zu einer Belegschaft befriedigt. Bei Leiharbeitern und insbesondere bei Hilfskräften, die häufig den Entleihbetrieb wechseln, ist dieser Prozess jedoch unterbrochen, ja, er kann gar nicht erst beginnen. Sie sind zwar in einem Betrieb eingesetzt, aber sie gehören dort nicht dazu. Der Status Leiharbeiter macht einsam.

Nicht dazugehören – was heißt das?

Das System der zeitlich und örtlich flexiblen Beschäftigung verhindert ein Miteinander, ein Dazugehören, es schließt die Leiharbeiter quasi aus. Mit den billigeren Leiharbeitsstarifen und der geringen Arbeitsplatzmacht sind sie gegenüber den Stammbeschäftigten ungewollt immer in der Position des „Wettbewerbers“ und des „Angreifers“. So sind Leiharbeiter zwar auf der arbeitstechnischen Ebene integriert, sie sitzen mit am Schreibtisch und stehen mit am Band, sozial sind sie es aber, je nach Einsatzdauer, nicht mal ansatzweise.

Wen trifft die Desintegration besonders?

Am schlimmsten ist es bei den nur kurzfristig eingesetzten Leiharbeitern, die wochen- oder sogar tageweise die Entleihbetriebe wechseln. Sie haben gar keinen Zugang zur Stammebelegschaft. Leiharbeiter, die seit mehreren Jahren im Betrieb sind, sind besser integriert. Sie werden zum Beispiel zu Versammlungen, Feiern und Ausflügen eingeladen. Man kennt sie mit Namen, sie erfahren Wertschätzung. Doch auch hier gibt es Ungerechtigkeiten, denn sie werden über Monate und Jahre schlechter bezahlt als die Festangestellten, haben keinen Anspruch auf Betriebsrente oder Prämien.

Selbst wenn sie sich wohlfühlen und im alltäglichen Umgang keine Unterschiede spüren, gehören sie strukturell eben doch nicht völlig dazu. Auch die Qualifikation spielt eine Rolle: Wer als Leiharbeiter eine Schlüsselposition übernimmt, genießt mehr Ansehen als ein Hilfsarbeiter, der aus Sicht der Firma leicht zu ersetzen ist. Dieser verliert durch Leiharbeit seine Identität, vielfach wird er nur geduldet und ohne Namen angesprochen. Er spürt sehr genau: Hier geht es nicht um ihn, sondern nur um seine Arbeitskraft; und wenn die mal schwächer wird ...

Kann er seine Identität nicht über den Verleihbetrieb ausbilden?

Nein. Die Leiharbeiter sind zwar bei der Verleihfirma angestellt, doch diese tritt quasi nur als Vermittlungsagentur auf, sie ist kein sozialer Treffpunkt. Viele Leiharbeiter kennen daher gar keine Kollegen aus ihrer Verleihfirma, weil die auf hunderte von Einsatzbetrieben verteilt sind. Dem Leiharbeiter wird so die Möglichkeit genommen, ein kollektives Bewusstsein mit den Leidensgenossen aus der Leiharbeitsfirma zu entwickeln.

Können Betriebsrat und Stammebelegschaft im Entleihbetrieb etwas gegen die Desintegration tun?

In einem großen Industrieunternehmen kann ein starker Betriebsrat die Situation der Leiharbeiter etwas erleichtern, ein Beispiel sind die Besservereinbarungen der IG Metall. Aber das ändert nichts an ihrem rechtlich-strukturellen Status, der bis ins Privatleben hineinreicht. Er macht die Menschen unsicher und angreifbar, führt dazu, dass sie Angst haben, sich zurückziehen und sich unterordnen. Leiharbeit gilt bei vielen Banken und Vermietern nicht als die beste Arbeit, mit einem Leiharbeitsvertrag erhält man kaum einen Kredit oder eine Wohnung. Die Menschen sind als Leiharbeiter und damit als prekär Beschäftigte „gelabelt“. Daran können auch Betriebsrat und Stammebelegschaft nichts ändern.

Sind die Leiharbeiter also immer in der schwächsten Position?

Das hängt davon ab, wie sehr der Verleiher den Leiharbeiter braucht. Er verdient ja an der Verleihung der Arbeitstätigkeit, und an einer Hilfskraft verdient er weniger als an einem Ingenieur. Sind es bei einem Hilfsarbeiter etwa 50 Cent Gewinn pro Arbeitsstunde, können es bei einem Ingenieur viele Euro pro Stunde sein. Je geringer jemand qualifiziert ist, je weniger Rendite

er bringt, desto weniger wird sich der Verleiher die Mühe machen, sich mit ihm auseinanderzusetzen. An dieser Stelle zeigt sich die totale Ökonomisierung der Leiharbeit: Es geht nicht um den Menschen, sondern darum, welche Leistung er zu bieten hat, wie viel Gewinn mit ihm zu machen ist. Der Mensch verliert seinen Wert an sich, er unterliegt den reinen Marktgesetzen.

Heißt das, Qualifikation schützt vor Diskriminierung?

Bei der Leiharbeit geht es nicht um die Qualifikation des Betroffenen, sondern um seine Tätigkeit. Darunter leiden insbesondere Ältere und Migranten. Viele sind gut qualifiziert, doch ihre Ausbildung wird nicht anerkannt, sie arbeiten deshalb als Hilfskräfte. Es gibt zum Beispiel den promovierten Physiker aus Russland, der als Hilfsarbeiter Paletten abräumt, weil seine Qualifikation nicht zählt. Letztlich kommt es in diesem System darauf an, als was jemand eingesetzt ist, als was er vermittelt wird und wie viel Geld er dem Verleiher bringt.

Ist der Verleiher also der böse Bube?

Nein. Es gibt zwar unter den Verleihern schwarze Schafe, aber man muss sehen, dass es sich bei der Leiharbeit um ein an Wettbewerbskriterien ausgerichtetes Geschäftsmodell handelt, das diese spezifischen Mechanismen hervorbringt. Alle Verleiher sind dem unterworfen, sie konkurrieren um Aufträge. Das Machtgefälle geht jedoch immer vom Entleiher aus. Er

steht in der Hierarchie ganz oben, ist derjenige, der den Verleiher und die Leiharbeitskraft bezahlt und auch auf die Bedingungen Einfluss nehmen könnte. Es muss das politische Ziel sein, das System Leiharbeit zu ändern, dessen heutige Form diskriminierend ist.

Warum gibt es so wenige Kontrollen?

Die Kontrolle der Leiharbeitsfirmen liegt in der Hand der Landesarbeitsämter. Hier wurden in den vergangenen Jahren Stellen abgebaut, gleichzeitig ist die Zahl der Verleihfirmen auf mehr als 17.000 gestiegen. Diese Lücke ist immer größer geworden. Kleine Leiharbeitsfirmen, und hier finden sich meist die schwarzen Schafe, werden kaum noch kontrolliert.

Wenn es schon keine externe Kontrolle gibt – warum nehmen die Leiharbeiter die Missstände hin? Und wie erzeugen die Verleiher Druck?

Das ganze System ist nicht transparent. Die Arbeitsverträge sind in Juristendeutsch verfasst, mit dem sich jeder Fachfremde schwertut. Dazu kommt: Die Tarifverträge der Zeitarbeitsverbände haben verschiedene Bezahlmodi. Die einen bezahlen pro Arbeitstag, die anderen legen ein festgesetztes Stundenkontingent pro Monat zugrunde, so dass die Leiharbeiter je nach Arbeitstagen pro Monat immer im Plus oder Minus sind. Hinzu kommt die fragwürdige Methode, auftragslose Zeiten mit den aufgebauten Überstunden gegenzurechnen. Obwohl das eigentlich das unternehmerische Risiko der Verleihfirma ist, wird es hiermit auf den Leiharbeiter abgewälzt.

Wie gehen Leiharbeiter damit um?

Sie sind verunsichert. Das Bezahlssystem ist nicht vergleichbar mit einem Normalarbeitsverhältnis – die zusätzlichen Fahrtkosten, der Verpflegungszuschuss und so weiter. Oft wird der Lohn bei höherwertiger Arbeit nur durch Zulagen erhöht, nicht durch eine Höhergruppierung in der Entgeltstufe. Bei der Berechnung von Arbeitslosengeld oder beim Urlaubsgeld zählen diese Zulagen aber nicht. All das öffnet findigen Verleihern die Tür zur Diskriminierung.

Also müssen Leiharbeiter auf eine Übernahme hoffen.

Das ist oft die große Hoffnung. Doch wenn jemand übernommen wird, sind es meist Facharbeiter, keine Hilfsarbeiter. Zudem sind die Auswahlkriterien fast nie transparent und nachvollziehbar. Leiharbeiter sprechen oft vom „Nasenfaktor“. Sie versuchen, im System der Unsicherheit neue Berechenbarkeiten zu schaffen, indem sie sich etwa mit dem Vorarbeiter gut stellen, von dessen Wohlwollen sie abhängig sind. Man kann sagen, die Leiharbeit hat ein neues Machtsystem in die Betriebe gebracht und Personen in Entscheidungspositionen, die dieser Personalverantwortung nicht gewachsen sind. So steigt die Verunsicherung weiter.

Warum stehen Leiharbeiter mit Migrationshintergrund besonders weit unten in der Hierarchie?

Ein Grund sind der unsichere Aufenthaltsstatus und der Mangel an Deutschkenntnissen. Ein anderer ist die Unkenntnis der Arbeitnehmerrechte und der Arbeitsorganisation in Deutschland. Viele wissen nicht, wer im Unternehmen weisungsbefugt ist, sie wissen nichts über Betriebsräte und agieren oft so, wie sie es aus ihren Herkunftsländern kennen, nämlich mit Unterordnung. Sie haben kein Vertrauen in Institutionen wie Gewerkschaften oder Arbeitsgerichte. Zudem fehlen Menschen mit Migrationshintergrund oft die sozialen Netzwerke – insbesondere zu Schlüsselpersonen, die Arbeitsplätze zu vergeben haben. So sind sie meist auf offizielle Ausschreibungen angewiesen und weniger erfolgreich bei der Arbeitssuche. Fehlende interkulturelle Kompetenz von Mitarbeitern von Behörden und Unternehmen und die Gefahr der rassistischen Diskriminierung kommen dazu. Schlechte Ver- und Entleiher nutzen diese schwache Position aus, weil sie wissen: Der wehrt sich sowieso nicht.

Ist Leiharbeit ein Thema, das Migranten besonders betrifft?

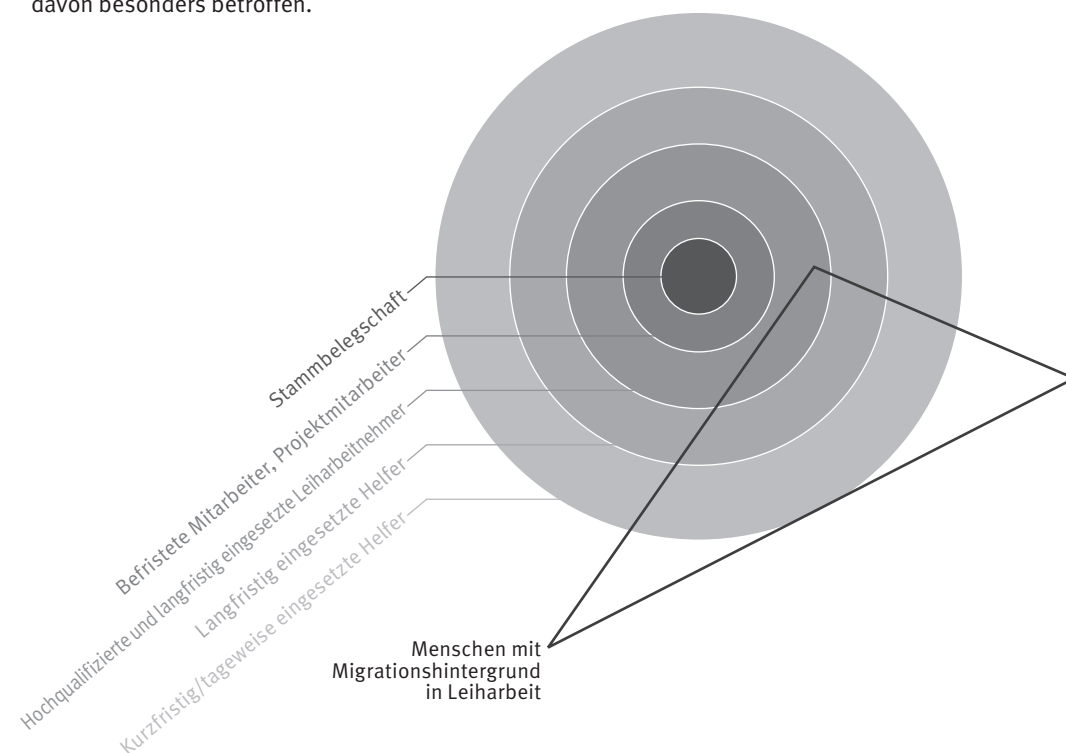
Die Arbeitsmarktstatistik weist nur Nationalitäten aus, zum Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund gibt es lediglich Schätzungen. Ein BZA-Vorstandsmitglied schätzte den Anteil bei den Hilfsarbeitern in Leiharbeit auf rund 60 Prozent, also dreimal so hoch wie in der Gesamtbevölkerung. Und die Hilfsarbeit ist das problematischste Segment der Leiharbeit, da dort kaum in die Menschen investiert wird, kaum Weiterbildungen angeboten werden. Im Rückblick wird deutlich, wie sozial erfolgreich der Weg der Gastarbeiter verlief: Sie wuchsen als Festangestellte mit den Jahren in einen Betrieb hinein, hatten deutsche Arbeitskollegen, knüpften mit diesen und ihren Familien Freundschaften und wurden bisweilen sogar Betriebsrat oder Betriebsratsvorsitzende. Wer heute als Migrant keine Möglichkeit hat, über den Arbeitsplatz einen Anker zu werfen, sondern in Leiharbeit gefangen ist, steht dauerhaft finanziell, sozial und rechtlich-politisch im Abseits. Hier verwehrt die deutsche Gesellschaft Teilhabe- und Integrationschancen.

Literatur

Sandra Siebenhüter (2011): Integrationshemmnis Leiharbeit. Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund, OBS-Arbeitsheft 69.

Integration durch Arbeit?

Leiharbeit führt zu sozialer Ausgrenzung – Menschen mit Migrationshintergrund sind davon besonders betroffen.



Je weiter ein Arbeitsverhältnis vom Zentrum (Normalarbeitsverhältnis) entfernt ist, desto unsicherer und damit prekärer ist es. Der Anteil der Migration steigt überproportional, je kürzer ein Leiharbeitsverhältnis andauert und je kurzfristiger die Beschäftigung ist (in der Grafik dargestellt durch immer hellere Ringe).

Quelle: Sandra Siebenhüter, 2011

„OHNE ZWEITJOB HAST DU KEINE CHANCE“

PROTOKOLL EINES LEIHARBEITERSTAMMTISCHS

In vielen Städten haben sich Beschäftigte in Leiharbeit unter dem Dach der IG Metall zu Arbeitskreisen zusammengeschlossen. So auch in Augsburg, wo sich monatlich Leiharbeiter aus der Metall- und Elektrobranche treffen. Darüber hinaus haben Leiharbeiter in einigen Einsatzbetrieben regelmäßige Stammtische organisiert. Dort planen sie Aktionen, um ihren Anliegen innerbetrieblich wie öffentlich Gewicht zu verleihen, und tauschen sich über die Situationen in den Einsatzbetrieben aus. Durch diese Strukturen und den solidari-schen Zusammenhalt haben sie für sich und die Kollegen schon einige Verbesserungen erreicht. Hier berichten sieben Stammtischteilnehmer aus ihrem Alltag. Weil einige von ihnen Befürchtungen haben, ihren Job zu verlieren, werden keine Namen und keine Betriebe genannt.

A. Angefangen mit dem Stammtisch haben wir 2009, als bei unserer Leiharbeitsfirma ein Betriebsrat gegründet, unsere Liste aber wegen „unheilbaren Mangels“ abgelehnt wurde. Da haben wir uns gesagt: Ihr wollt uns nicht, aber ohne uns geht's auch nicht! Wir haben uns rechtlich schlau-gemacht, über den Stammtisch Aktionen geplant und Kontakte geknüpft.

B. Zuvor gab es für Leiharbeiter nur den monatlichen Arbeitskreis bei der IG Metall. Doch viele Kollegen arbeiten im Schicht-system und können manchmal Monate lang nicht daran teilnehmen. Die Stammtische sind daher direkt in den Betrieben angesie-delt und finden jede Woche statt.

A. Mittlerweile sind wir bei unserem Ver-leiher auch im Betriebsrat vertreten. Dafür ist kaum mehr jemand von der Arbeitgeber-liste dabei. Die Internen, Disponenten und Angestellte, mussten ihre Ämter aufgeben, als sie sich ihre Kündigungs- und Einstel-lungsvollmacht wiedergeholt hatten – in dem Moment waren sie aus dem Betriebs-rat raus. Wegen des Interessenkonflikts können sie ja nicht gleichzeitig Disponent und Betriebsrat sein.

C. Ich gehe normalerweise zu einem ande-ren Stammtisch, der sich später gegründet hat, eben weil es Unmut im Betrieb gab. Wir versuchen gerade, noch mehr Kolle-gen über unsere Aktivitäten zu informie-ren. Ein Problem ist zum Beispiel, dass die Urlaubsanträge mit viel Hin und Her zwischen Einsatzbetrieb und Verleiher ver-bunden sind, natürlich außerhalb der Ar-beitszeiten. Ein anderer Punkt: Ein Kollege hatte eine OP und hat das dem Verleiher gemeldet. Da hieß es, die Auftragslage sei schlecht und sie müssten ihm kündigen. Aber wenn alles gut verheilt sei, könne er sich wieder melden. Sie waren also zu-frieden mit ihm, wollten aber keine „Un-kosten“ und sich um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall drücken. Viele Kollegen sind schon seit Jahren als Leiharbeiter in diesem Betrieb. Einige haben mehrfach den Verleiher gewechselt, weil das die Un-ternehmensführung wollte.

D. Wenn man den Verleiher wechselt, gilt das als Neueinstellung. Etwas Ähnliches habe ich auch schon erlebt. Ich war einge-setzt, dann gab es eine Lücke von mehreren Monaten, dann wurde ich bei der gleichen Leiharbeitsfirma erneut eingestellt. Die Fol-gen sind: Man hat dann wieder Probezeit und einen reduzierten Urlaubsanspruch wegen nicht durchgängiger Beschäftigung. Und das, obwohl ich dort schon seit Jahren gut und zuverlässig arbeite.

E. An was ich mich noch gut erinnere: Bei meiner Einstellung wurden mir von der Leih-arbeitsfirma fünf Verträge vorgelegt. Ich sollte entscheiden, welchen ich nehme, von wenig Stundenlohn mit einer hohen Auslö-se bis zu einem hohen Stundenlohn ohne Auslöse. Da habe ich natürlich gesagt, dass es dieser letzte Vertrag sein muss. Zwar hatte ich so höhere Abgaben, aber wenn man krank ist oder Urlaub hat, zählt der Stundenlohn und nicht die Auslöse.

B. Die Auslöse, also Fahrtgeld und Über-nachtungspauschale, ist sozialversiche-rungsfrei. Das heißt, du zahlst darauf keine Rentenbeiträge und sammelst geringere Ansprüche.

le haben zudem befristete Verträge, die Fluktuation ist hoch. Bei den Befristungen gibt es übrigens viele Tricks. Oft laufen die Verträge am 23.12. aus, am 7.1. holen sie die Leute wieder. Dann muss für die Weihnachtszeit kein Urlaubs- und Feiertagsgeld gezahlt werden.

F. Erschwerniszulagen werden hingegen auf die Urlaubspauschale angerechnet. Aber: Die beträgt einen Euro, und da muss man beim Verleiher mächtig dafür kämpfen. Der Betriebsrat hilft dabei.

B. Nur wenige Verleiher haben einen Betriebsrat, von ungefähr 200 Leiharbeitsfirmen in der Region vielleicht drei.

F. Der kann aber viel erreichen, zum Beispiel die Abrechnungen kontrollieren, und prüfen, ob eine tarifliche Lohnerhöhung richtig umgesetzt wurde. An einem Standort hat mehr als ein Drittel der Kollegen nach der letzten Beanstandung eine Nachzahlung von mehr als hundert Euro bekommen. Ohne Betriebsrat wäre das den Betroffenen zwar auch aufgefallen, es traut sich nur keiner, was zu sagen.

G. Eine Betriebsratsgründung ist aber schwierig. Wenn der Arbeitgeber das zu früh rausbekommt, kann es sein, dass er die ganze Niederlassung schließt oder die Leute an einen anderen Einsatzort versetzt und so die Wahl verhindert. Manchmal werden Betriebsräte von Einsatzbetrieben übernommen, und auch dann bricht alles weg, der Betriebsrat hat dann nicht mehr genügend Mitglieder und oft sind keine Nachrücker vorhanden. Vie-

C. Befristungen sind schlimm, weil man im Ungewissen gelassen wird. Bei der üblichen Befristung bis 23.12. weiß man oft Ende November nicht, wie es weitergeht, manchmal auch am 22.12. noch nicht. Dabei soll man sich doch drei Monate vorher beim Arbeitsamt melden. Man ist einfach nur Tagelöhner.

E. Beim Arbeitsamt heißt es ja auch: lieber einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei der Verleihfirma, womöglich noch unter Hartz-IV-Satz und mit Aufstocken, als einen befristeten Arbeitsvertrag im Unternehmen, obwohl man dort auf Anhieb mehr verdient. Ich würde es aber allemal andersrum sehen: lieber eine befristete Festanstellung.

C. Die Übernahmechancen aus einem befristeten Festangestelltenvertrag in einen weiteren, vielleicht sogar unbefristeten Vertrag sind sicher höher als aus der Leiharbeit. Auch bei einer anderen Firma bewirbt man sich als Festangestellter von einer anderen Position aus, allein schon, wenn man nach dem bisherigen Gehalt gefragt wird.



„Wenn man selbst nicht hochkommt, passiert ja nichts.“ Aus dieser Überzeugung heraus haben Leiharbeiter in Augsburg schon einige Verbesserungen für sich und die Kollegen erreicht.

D. Ich bin seit elf Jahren in der Leiharbeit, und mit Übernahme tut sich nichts. Wahrscheinlich wurde die ganze Abteilung, in der ich eingesetzt bin, abgeschrieben. Da habe ich einfach Pech.

A. Leiharbeit bedeutet den sozialen Abstieg, ein Ende des Lebensstandards, den du dir erarbeitet hast. Gerade wenn man Familie hat und entsprechend Verpflichtungen zu erfüllen hat. Das geht dann einfach nicht mehr, da kannst du machen, was du willst: Ohne Zweitjob hast du keine Chance. Ich hatte eine Sieben-Tage-Woche. Von montags bis freitags war

ich Leiharbeiter, samstags und sonntags bin ich zwölf Stunden Taxi gefahren, nur, um die Grundbedürfnisse zu decken. Und das als Facharbeiter. Du kannst auch kein Ehrenamt mehr übernehmen, deinen Interessen nicht mehr nachgehen.

G. Bei der Technikerschule war neulich Jobbörse. 70 Prozent der Aussteller waren Verleihfirmen. Berufseinsteiger haben gar keine andere Option mehr. Dabei handelt es sich um qualifizierte Leute, viele reden doch vom Facharbeitermangel. Da, der Kollege lacht.

A. Ja, weil die Arbeitgeber andererseits sagen, eine verbindliche Übernahmegarantie brauchen sie nicht. Wo sollen die Facharbeiter denn herkommen? Alles nur noch Leiharbeiter? Bei uns im Betrieb liegt der Anteil der anderen Arbeitsverhältnisse bei ca. 25 Prozent, da sind Leiharbeiter und auch viele Werkverträge dabei. Nach den letzten Übernahmen wurden wieder doppelt so viele neue Leiharbeiter reingeholt.

E. Zum Stichwort Facharbeiter: Wir müssen ja auch mal an Lehrgängen teilnehmen. In Bayern gibt es aber kein Gesetz zum Bildungsurlaub. Bei Festangestellten ist das zum Beispiel im IG-Metall-Tarifvertrag geregelt. Für die Leiharbeiter gilt der aber nicht. Wir haben bei uns jetzt erreicht, dass der Einsatzbetrieb die Kosten übernimmt.

F. Oft wird das aber abgeschmettert. Das hängt vom Vorgesetzten ab.

G. Ich bin seit 2004 Leiharbeiter, immer beim gleichen Arbeitgeber, hatte zwei verschiedene Arbeitsplätze. Mit den wenigen Wechseln sind wir eine echte Ausnahme, weil wir ja eigentlich Facharbeiter mit hoch bezahlten Qualifikationen sind.

F. Nur, dass wir nicht hoch bezahlt werden.

G. Da geht es den Unternehmen darum, die IG-Metall-Tarifverträge auszuhöhlen, und bei 30 Prozent Leiharbeitsanteil auch darum, deren Macht zu brechen. Deshalb werden keine festen Arbeitsplätze geschaffen, sondern stattdessen Leiharbeiter genommen.

A. In der Wirtschaftskrise wurden hier bei einem Einsatzbetrieb von 1.600 Leiharbeitern 900 abgemeldet. Dabei stellte sich heraus, dass das so gar nicht ging, weil die Leiharbeiter Schlüsselpositionen innehatten. Da mussten die Leiharbeiter noch die Festangestellten einweisen, bevor sie entlassen wurden.

C. Das ist echt unfair. Ich habe das Gefühl, eine Ware zu sein, deren Wert von Angebot und Nachfrage abhängt. Je nach Auftragslage gängeln uns die Schichtführer mehr oder weniger. Man merkt dann: Zurzeit bin ich für die wohl besonders ersetzbar. Mein Vertrag wird nur quartalsweise verlängert. Ich habe versucht, das zu verhandeln, konnte aber nur ein paar Wochen mehr rausschlagen. Da geht's zu wie auf dem Basar.

F. Zur Bezahlung: Ein Metallfacharbeiter, ein Zerspaner an der CNC-Fräse zum Beispiel, bekommt monatlich ca. 1.600 Euro brutto, egal mit wie viel Arbeitserfahrung. Der neue Geselle, festangestellt, bekommt 3.178 Euro monatlich brutto. Das geht doch nicht!

E. Die großen Verleihfirmen könnten es sich leisten, mehr zu zahlen, tun aber so, als müssten sie sich dafür den Arm ausreißen. Alle Verhandlungen sind langwierig. Bei meinem vorherigen Einsatz haben wir zweieinhalb Jahre gebraucht, um eine Akkordprämie durchzusetzen.

B. Trotzdem war das Ergebnis nicht so toll. Die Stammbeschäftigten haben im Akkord vier Euro Prämie pro Stunde bekommen.

F. Ja, und die Leiharbeiter bei 120 Prozent Leistung nur einen Euro Prämie pro Stunde, bei mehr als 130 Prozent 2,50 Euro. Für uns war das trotzdem eine Menge Geld.

A. Da sieht man, dass unsere letzte Vereinbarung wie ein Sechser im Lotto ist. Bei uns bekommen nämlich jetzt alle dieselbe Nettoprämie, und der Entleiher kontrolliert auch, ob sie eins zu eins an die Arbeiter geht.

E. Das hat der Betriebsrat im Einsatzbetrieb erreicht, der ist ein Fels in der Brandung. Einige Vertreter der Verleihfirmen haben schon komisch geguckt, als es hieß: Entweder ihr zieht mit bei der Bezahlung oder ihr seid raus.

A. Der Betriebsrat weiß, wie wir ticken, die Vertrauensbasis stimmt, man spricht sich ab. Und wir haben den Zugang zu den Kollegen, das weiß der Betriebsrat auch. Früher hat man sich als Leiharbeiter versteckt, aber das ist bei uns vorbei. Vor einiger Zeit haben wir sogar einen Vertrauenskörper im Einsatzbetrieb gebildet, in dem von jeder Leiharbeitsfirma auch ein Leiharbeiter vertreten ist. 2008 haben wir erreicht, dass in der Krise keine 50 Leiharbeiter abgemeldet wurden, sondern jeder, Festangestellter wie Leiharbeiter, vier Monate lang jeweils einen Montag nicht gearbeitet hat. So wurden die Leiharbeiter gehalten. Dieser Schulterschluss ist dem starken Betriebsrat anzurechnen. Die Leiharbeiter sind andersrum auch mit auf die Straße gegangen, um für die Festangestellten zu kämpfen.

B. Man muss dazu sagen, dass wir über einige Zeit kaum Erfolge vorzuweisen hatten. Das hat die Leute nicht gerade ermutigt, zum Stammtisch zu kommen. Dennoch ist das wichtig, denn im Gegensatz zu individuellen Gesprächen am Arbeitsplatz oder nach der Arbeit ist es doch ein kleiner Ansatz gewerkschaftlicher Aktivierung.

A. Wir haben die verschiedensten Hintergründe, sitzen alle miteinander an einem Tisch. Das ist unsere Stärke. Wir haben auch schon vor einem anderen Einsatzbetrieb demonstriert, dort sind wir ja nicht angreifbar. Da gehört dann schon ein bisschen Mut dazu. Das kriegt man nur durch Solidarität hin. Ohne Rückendeckung ist man doch schnell weg vom Fenster.

E. Viel zu viele Leiharbeiter haben Angst um ihren schlechten Job, weil sie darauf angewiesen sind. Das ermöglicht den Arbeitgebern und Entleihern erst die Ausbeutung. Das mit dem Zweitjob ist ja kein Witz. Ich kenne viele, die als Facharbeiter von ihrem Hungerlohn nicht leben können. Als ich in die Leiharbeit kam, hat mich die Bankberaterin darauf hingewiesen, dass es jetzt nicht zu weit in die roten Zahlen gehen darf.

F. Davon kann ich ein Lied singen! Das Haus, in dem ich mit meiner Familie gewohnt habe, wurde abgerissen. Wir mussten uns umschauen. Eine Vierzimmerwohnung in der Stadt kostet monatlich 1.200 Euro Miete. Gut, habe ich gesagt, da kann man besser was kaufen. Aber Pustekuchen! Die in der Bank nehmen dich ganz

A. Nur so kann man was erreichen – wenn man selbst nicht hochkommt, passiert ja nichts. Wir haben uns ja auch erst einarbeiten müssen, ins Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und ins Betriebsverfassungsgesetz zum Beispiel. Gleiche Arbeit, gleiches Geld, das steht ja sogar in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.

C. Manchmal ist es schwierig, wenn Kollegen die Erwartung haben: Ihr seid die Aktiven, also macht was.

E. Aber alleine geht gar nichts. Wichtig ist einfach, dass sich jeder mit seinen Fähigkeiten und Erfahrungen einbringt. Anfangs haben wir hier Arbeitsverträge verglichen und in Büchern nachgeschlagen, was überhaupt rechtens ist. Viele haben wir zur IG-Metall-Beratung geschickt.

G. Jeder hier hat ja noch weitere Kontakte, der Stammtisch ist eine Art Schnittstelle. So kriegt man mit, welche Aktionen die anderen planen.

schön auseinander, ziehen das Verpflegungs- und Fahrtgeld ab und rechnen nur mit dem Grundlohn. Damit war es aus mit dem Kredit – kein Haus kaufen, nichts. Jetzt zahle ich 900 Euro Miete. Da hat keiner gefragt, ob ich das bezahlen kann. Die Raten für ein Reihenhaus außerhalb hätten bei knapp über 700 Euro gelegen. Da kriegst du so einen Hals.

E. Das Schwierige in der Leiharbeit ist auch, dass man mobil sein muss. Viele haben einen Zweitwohnsitz, fahren jede Woche 400 Kilometer oder mehr. Wer Junggeselle ist, muss noch Zweitwohnsitzsteuer bezahlen. Und man hat eine doppelte Haushaltsführung, soll flexibel bleiben, hat aber bei der Miete oder beim Internetanschluss eine Kündigungsfrist von drei Monaten. Und die GEZ steht auch ein zweites Mal auf der Matte.

D. Zwei Klassen gibt es auch bei Ost- und Westlöhnen. Wir haben seit bald 22 Jahren die Wiedervereinigung! Bei allem, was man bezahlen muss, gibt es doch auch keinen Unterschied.

E. Und dann noch die Arbeitszeitkonten: Viele Verleiher sind hinterher, dass man die 150 Stunden Reserve für schlechte Zeiten aufbaut. Man schenkt dem Verleiher die Stunden und hat nichts davon.

F. In meinen Augen ist dieses Arbeitszeitkonto ein kostenloses Darlehen an den Arbeitgeber. Das sind doch Millionenbeträge bei einzelnen Verleihern, wenn man das mal ausrechnet, die haben mehrere tausend Arbeiter, und das mal 150 Stunden.

C. Ich habe nur einen 130-Stunden-Vertrag und sammle dauernd Überstunden. Ich weiß gar nicht, wann ich die nehmen kann.

A. Ich habe einen Kollegen, der sich die Bänder angerissen hat und mit der Schiene und Schmerzen an der Werkbank stand. Man traut sich nicht, sich krankschreiben zu lassen, weil sonst die Ablöse wegfällt.

E. Die Leute wissen, dass sie als Leiharbeiter wenig einzahlen und bei Arbeitslosigkeit weniger als wenig rausbekommen.

A. Es kriegt auch keiner mit, wenn Leiharbeiter entlassen werden. Wenn ein Betrieb schließt, werden sie einfach abgemeldet. Kein Unternehmer ist verpflichtet, für sie einen Sozialplan aufzustellen, selbst wenn es 900 Leute sind. Das steht auch nicht in der Zeitung.

F. Je nachdem, wie lange man beschäftigt war, wäre die Leihfirma eigentlich verpflichtet, über eine bestimmte Dauer einen neuen Einsatz zu suchen. Machen sie aber nicht, sondern sie kündigen. Und die Kündigungsfrist beträgt nur zwei Monate.

D. Ich lebe eben auf dem Schleudersitz.



„Gleiches Geld für Leiharbeiter oder sogar mehr als für die Stammangestellten! Denn ein Leiharbeiter ist manchmal wochenlang unterwegs, weg von seiner Familie – und das sollte man gut bezahlen.“

AUSBLICK
ausblick

WAS BISHER PASSIERT IST: ERFOLGE DER IG METALL

Bessere Arbeitsbedingungen, transparente Übernahmeregelungen und eine gerechte Entlohnung von Leiharbeitern – das sind Inhalte der Besservereinbarungen, die die IG Metall in den vergangenen Jahren in mehr als 1.200 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt hat. Wichtigstes Ziel ist es, Equal Pay – also die gleiche Bezahlung von Leiharbeitern und Festangestellten auf betrieblicher Ebene – herzustellen. Audi ist einer der bekanntesten Arbeitgeber, der bereits 2009 eine Besservereinbarung unterzeichnet hat. Leiharbeitskräfte werden dort seither auf Basis des IG Metall-Tarifs bezahlt. Das schützt die Stammbesellschaft vor Lohn-drückerei und sichert den Leiharbeitnehmern ein Gehalt, von dem sie leben können. Auch in der Krise konnte die IG Metall bei Audi etwas zum Positiven bewegen: Abgemeldete Leiharbeiter wurden über eine Transfergesellschaft aufgefangen und weiterqualifiziert. In der Stahlindustrie in Nordrhein-Westfalen konnte die IG Metall 2010 die gleiche Bezahlung für Leiharbeitnehmer sogar im Tarifvertrag verankern. Diese Erfolge spiegeln sich in der Akzeptanz und dem Vertrauen, die Beschäftigte

in Leiharbeit der IG Metall entgegenbringen: Zwischen 2007 und 2011 haben sich mehr als 40.000 Leiharbeitnehmer der IG Metall angeschlossen.

Ein Leuchtturm am Bodensee

Einen von vielen Leuchttürmen in Sachen Equal Pay stellt der Haustarifvertrag dar, auf den sich IG Metall, Betriebsrat und Geschäftsführung des bekannten Antriebs- und Fahrwerktechnikherstellers ZF in Friedrichshafen im November 2011 geeinigt haben. Wichtigster Punkt darin: Ob ausgeliehen oder fest beschäftigt – bei der Bezahlung macht das nun keinen Unterschied mehr. Wie die Festangestellten müssen die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter künftig von der ersten Stunde an nach demselben Flächentarifvertrag bezahlt werden.

IG Metall und Betriebsrat konnten bei ZF weitere Forderungen durchsetzen: Höchstgrenzen – zeitlich und anteilmäßig – für den Einsatz von Leiharbeitern, ein erweitertes Mitbestimmungsrecht über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus sowie ein Informationsrecht bei der Vergabe

von Werkverträgen. Der Betriebsrat kann dadurch überprüfen, ob hinter Werkverträgen möglicherweise verdeckte Leiharbeit steckt. Bei gewerblich Beschäftigten in Leiharbeit sieht der Tarifvertrag eine Höchsteinsatzdauer von sechs Monaten vor, bei Ingenieuren, Technikern sowie IT-Spezialisten eine von 24 Monaten. Im Gegenzug erklärten sich die Arbeitnehmer bereit, ein höheres Maß an „interner Flexibilität“ zu ermöglichen. Damit profitieren beide Seiten von der Vereinbarung.

Gleiches Geld und Übernahme bei Curamik Electronics

Gleiches Geld für vergleichbare Arbeit, und das ab dem ersten Einsatztag, sieht auch der Tarifvertrag vor, den die IG Metall 2009 mit dem fränkischen Automobilzulieferer Curamik Electronics vereinbart hat. Hier waren die Übernahmeregelungen ein zusätzliches wichtiges Anliegen für die Beschäftigten. Sie konnten durchsetzen, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nun nach zwölf Wochen Einsatzzeit ein Arbeitsplatzangebot bekommen müssen.

Auch bei Bosch und sechs weiteren Firmen in Eisenach konnte die IG Metall bessere Bedingungen für Leiharbeiter aushandeln. Im Mittelpunkt hier: die unfairen Entgelte. Seit Anfang 2011 verdienen die Leiharbeitnehmer nun fast doppelt so viel wie zuvor. Damit ist die „Eisenacher Lösung“ ein Zwischenschritt in Richtung Equal Pay – auch wenn die IG Metall erstmal nur von einer „Notlösung“ spricht. Die Besservereinbarung sieht vor, dass Leiharbeiter statt 6,41 Euro pro Stunde nun 11,71 Euro erhalten, den gleichen Grundlohn wie die

Stammbeschäftigten. Das wirkt sich auf der Lohnabrechnung doppelt aus, denn auch Spät-, Nacht- und Wochenendschläge werden nun auf Grundlage des höheren Entgelts berechnet. Neu ist auch die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Urlaub. Zudem soll der Anteil der Leiharbeit reduziert werden. In Eisenach lag die Leiharbeitsquote bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten laut Hans-Böckler-Stiftung 2009 bei über acht Prozent und war damit mehr als doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt.

Alternative: Gründung eines fairen Verleihbetriebs

Einen ganz anderen Weg zur Durchsetzung des Equal-Pay-Grundsatzes ist die IG Metall hingegen in Siegen gegangen. Anfang 2009 gründete man gemeinsam mit Vertretern des Kreises Siegen-Wittgenstein und dem Verband der Siegerländer Metallindustriellen e.V. die Leiharbeitsfirma QuatroTransFair GmbH, deren Beschäftigte grundsätzlich den im Entleihbetrieb gültigen Tarif erhalten.

Die Kunden von QuatroTransFair zahlen die gleichen Preise wie bei vergleichbaren Verleihfirmen, bei den Kolleginnen und Kollegen kommt aber mehr an, erklärt die IG Metall Siegen das alternative Geschäftsmodell. Dies ist möglich, weil die Gesellschafter der GmbH keine Gewinnerwartung haben.

Die Beispiele machen deutlich, dass sich auf lokaler und betrieblicher Ebene bereits

Leiharbeit in Europa: Die 2008 verabschiedete EU-Richtlinie über Leiharbeit wird in den Mitgliedsstaaten unterschiedlich umgesetzt

In diesen Ländern der EU gibt es für die Bezahlung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern ...

- keine Regelung
- Equal-Pay-Regelung mit Ausnahmen
- Equal-Pay-Regelung für alle



Quelle: Arrowsmith, 2008

Erfolge abzeichnen, die die IG Metall im Kampf gegen den Missbrauch der Leiharbeit erstritten hat. Doch die Situation muss sich grundlegend für alle Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter verbessern. Hier ist die Politik gefordert: Gleiches Geld und gleiche Arbeitsbedingungen – Equal Pay

und Equal Treatment – müssen ohne Ausnahme für alle Leiharbeitnehmer Gesetz werden. Dass das möglich ist und dass Leiharbeit auch anders geregelt werden kann, zeigen nicht nur die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen der IG Metall, sondern auch der Blick über die Grenzen.

So läuft es andernorts: Leiharbeit in Europa Die EU-Richtlinie zur Leiharbeit ist ein wichtiger Schritt hin zur Angleichung staatlicher Regelungen in Europa. Darin ist der Grundsatz Equal Treatment festgeschrieben. Sie wird in den einzelnen Ländern unterschiedlich umgesetzt.

In **Österreich** wird die Leiharbeit über einen Kollektivtarifvertrag reguliert, der für alle Verleihbetriebe bindend ist. Darin ist festgelegt, dass für Leiharbeitskräfte während der Verleihzeiten dieselben Tarifverträge wie für die Stammbesellschaft im Einsatzbetrieb gelten. Damit ist Österreich ein gutes Beispiel dafür, dass Leiharbeit durch die Tarifparteien effektiv geregelt werden kann, wenn der Gesetzgeber für die Rahmenbedingungen sorgt.

In **Dänemark** gibt es für Arbeitgeber kaum Anreize, auf Leiharbeit zu setzen. Zum einen ist der Kündigungsschutz auch für Festangestellte schwach, zum anderen haben Leiharbeitskräfte dieselben tariflichen Lohnansprüche wie die Stammbesellschaften, nur für betriebliche Sozialleistungen wie Rente, Urlaub und Krankheit können während einer Qualifizierungsphase Sonderregeln gelten. Leiharbeitnehmer werden in der Regel nur für die Auftragsdauer beschäftigt. Zwischen den Einsätzen fallen sie auf die Grundsicherung zurück, die in Dänemark aber relativ hoch ist.

In **Frankreich** gilt wie in Deutschland der Grundsatz Equal Pay, allerdings ohne Ausnahmen. Ab dem ersten Tag bekommen Leiharbeitskräfte die gleiche Bezahlung und zusätzlich eine „Prekaritätsprämie“ in Höhe von zehn Prozent des Lohns. Leiharbeitsbetriebe zahlen in einen branchenbezogenen Weiterbildungs-fonds ein. Prinzipiell dürfen Leiharbeiter keine regulär Beschäftigten ersetzen. Die Begrenzung der Einsatzdauer auf 18 Monate soll Missbrauch verhindern. Arbeitsverträge sind meist auf einen Einsatz beschränkt – so ist die Leiharbeit auch in Frankreich eine unsichere Beschäftigungsform.

„GLEICHE ARBEIT – GLEICHES GELD“ BREITE GESELLSCHAFTLICHE UNTERSTÜTZUNG – UND DIE POLITIK DENKT UM

„Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ heißt die Kampagne, mit der sich die IG Metall seit April 2008 für faire Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit einsetzt. Damit ist zugleich das wichtigste Ziel formuliert, das sich die Initiatoren angesichts des zunehmenden Missbrauchs der Leiharbeit setzten: die Lohndrückerei zu stoppen. Unter der Schirmherrschaft der drei früheren Bundesarbeitsminister Dr. Herbert Ehrenberg, Dr. Norbert Blüm und Walter Riester ist seither ein breites gesellschaftliches Bündnis gegen die Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entstanden. Mehr als 21.000 Menschen haben die Forderungen der Initiative bereits unterzeichnet.

Auch Matthias Machnig (SPD), seit 2009 Minister für Wirtschaft, Arbeit und Technologie in Thüringen, und Karl-Josef Laumann (CDU), Bundesvorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) und Fraktionsvorsitzender im Landtag von Nordrhein-Westfalen, setzen sich für gleiches Geld bei gleicher Arbeit ein. Ein Gespräch mit den beiden Politikern über Fairness, Würde und Gerechtigkeit.

Immer mehr Belegschaften spalten sich auf in Festangestellte und schlechter bezahlte Leiharbeiter. Wie sehen Sie diese aktuelle Entwicklung?

Laumann: Es ist erfreulich, dass die Arbeitslosenzahl deutlich gesunken ist. Eine Aufspaltung in Stamm- und Randbelegschaften ist aus Sicht der CDA nicht hinnehmbar. Arbeitnehmer und ihre Familien brauchen Sicherheit und gerechte Bezahlung.

Machnig: Fakt ist, dass im Boomjahr 2011 auch die Leiharbeit einen regelrechten Aufwärtstrend erlebte. 3,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten übten einen Job in der Zeitarbeitsbranche aus, ein Prozent mehr als im Vorjahr. Mit 910.000 Leiharbeitnehmern im Juni 2011 wurde erstmals die Marke von



Karl-Josef Laumann (CDU) ist Bundesvorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) und Fraktionsvorsitzender im Landtag von Nordrhein-Westfalen.

900.000 überschritten. Diese Entwicklung ist bedenklich. Trotz des immensen Fachkräftemangels sitzen vor allem junge Leute auf gepackten Koffern und sind ständig auf der Suche nach einer Festanstellung. Wir brauchen auf dem Arbeitsmarkt wieder mehr Recht und Ordnung.

Was sind für Sie die wichtigsten Anforderungen an faire Leiharbeit?

Laumann: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort – dann entfällt auch der Anreiz, Leiharbeiter lange in einem Unternehmen zu beschäftigen, um den Lohn zu drücken. Der gleiche Lohn muss nach einer angemessenen Einarbeitungszeit gezahlt werden – wobei diese kürzer als ein halbes Jahr sein muss! Bei der konkreten Ausgestaltung sind die Tarifpartner gefordert.

Machnig: Es ist kein Geheimnis, dass die Löhne in Zeitarbeit niedriger sind als in allen anderen Branchen – im Vergleich zur Stammbeslegschaft eines Betriebes durchschnittlich 40 bis 60 Prozent. Aber

nicht nur schlechte Löhne machen die Zeitarbeit zu dem, was man landläufig als prekäre Beschäftigung bezeichnet. In Krisenzeiten sind die Leiharbeiter die Ersten, die ihren Job verlieren. Die Fluktuation ist hoch. 2008 beispielsweise hatten wir einen durchschnittlichen Bestand von 760.604 Leiharbeitern in Deutschland. Allerdings standen einer rund einer Million neu begonnenen Leiharbeitsverhältnissen ebenso viele beendete gegenüber. Von den im ersten Halbjahr 2011 neu eingestellten 569.000 Leiharbeitern war nicht einmal die Hälfte länger als drei Monate beschäftigt. Leiharbeiter sollten wirklich nur die Auftragsspitzen abfedern.



Matthias Machnig (SPD) ist seit 2009 Minister für Wirtschaft, Arbeit und Technologie in Thüringen.

Viele Leiharbeiter sind trotz eines Vollzeitjobs auf staatliche Transferzahlungen angewiesen. Wie schätzen Sie das ein?

Laumann: Wer Vollzeit arbeitet, muss zumindest selbst von seinem Lohn leben können, ohne ergänzend „Stütze“ zu beziehen. Es ist Aufgabe des Staates, mit Transferleistungen Familien zu unterstützen, aber nicht, Dumpinglöhne zu subventionieren. Deswegen brauchen wir neben Equal Pay in der Leiharbeit auch eine allgemeine Lohnuntergrenze.

Machnig: Diese Unternehmensstrategie ist eigentlich Betrug am Steuerzahler. Laut einer DGB-Studie von Februar 2011 ist rund jeder achte Leiharbeitnehmer zusätzlich zu seinem Gehalt auf staatliche Unterstützung angewiesen. Wir haben daraus Konsequenzen gezogen: In Thüringen gibt es keine Investitionsförderung für Unternehmen mehr, die eine zu hohe Leiharbeiterquote haben und die sich nicht an bestimmte Entlohnungsstandards halten. Entscheidende Dinge können jedoch nur auf Bundesebene geregelt werden. Lohnflucht über Zeitarbeit oder Leiharbeiter als Streikbrecher

müssen der Vergangenheit angehören. Würden Betriebsräte dahingehend mehr mitbestimmen können – auch in Hinblick auf eine sich stark entwickelnde Praxis von Werkverträgen im Unternehmen –, wäre der Trend sicher weniger dramatisch.

Unter welchen Voraussetzungen ist Leiharbeit ein sinnvolles Instrument?

Laumann: Sie sollte Langzeitarbeitslosen als Brücke auf den Arbeitsmarkt dienen. Es ist auch in Ordnung, wenn Unternehmen sie einsetzen, um Auftragsspitzen abzufangen. Ich bin davon überzeugt: Die Stärkung der Rechte und der tariflichen Ansprüche der Leiharbeitnehmer ist die beste Voraussetzung dafür, Leiharbeit auf diesen legitimen Kern zu begrenzen.

Machnig: Heute haben 16.000 Unternehmen eine Lizenz für die Leiharbeit und es gibt 8.000 Leiharbeitsunternehmen. Es gibt immer noch keine Zertifizierung und zu viele schwarze Schafe. Diese Entwicklung muss gestoppt werden. Wir brauchen ein Qualitätssiegel für die Leiharbeit. Wenn gerade einmal sieben Prozent aller vormals Arbeitslosen nach der Leiharbeit den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt schaffen, ist die einst beabsichtigte Brückenfunktion dieser Branche faktisch



„Die Würde der Erwerbsarbeit drückt sich auch in ihrer Bezahlung aus“, sagt Karl-Josef Laumann. „Für uns Christlich-Soziale ist diese Überzeugung ein politischer Auftrag.“

widerlegt. Recht und Ordnung auf dem Arbeitsmarkt heißt, dass die Abschaffung des Befristungs-, des Wiedereinstellungs- und des Synchronisationsverbotes sowie der Wegfall der Überlassungshöchstdauer überprüft und angepasst werden müssen.

Liegt es nicht in der Verantwortung gerade auch jener Politiker und Politikerinnen, die sich dem Menschenbild der christlichen Soziallehre verpflichtet fühlen, die Verhältnisse endlich zu ändern?

Laumann: Ja. Nicht ohne Grund stellen CDA und CDU die Würde der Arbeit heraus. Die Würde der Erwerbsarbeit drückt sich auch in ihrer Bezahlung aus. Für uns Christlich-Soziale ist diese Überzeugung ein politischer Auftrag.

Machnig: Meiner Ansicht nach gilt das für alle Menschen, und es ist keine moralische Frage: Ein Sozialstaat zeichnet sich durch Rechtsansprüche aus – die sicherstellen müssen, dass es keine Menschen zweiter Klasse gibt.

Unter den mehr als 21.000 Menschen, die die Initiative „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ unterstützen, sind auch zahlreiche bekannte Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft. In kurzen Statements machen sie deutlich, warum sie sich den Forderungen der IG Metall anschließen.

**Renate Schmidt,
Bundesfamilienministerin a. D.:**

„Ich unterstütze die Initiative ‚Gleiche Arbeit – Gleiches Geld‘, weil viele Unternehmen Leiharbeit als ‚Regelarbeitsverhältnis‘ missbrauchen und Arbeitnehmer/innen in dauernder Unsicherheit und unterbezahlt arbeiten lassen. Dies war vom Gesetzgeber so nie gewollt und dieser Ausbeutung muss ein Ende bereitet werden, denn alle Menschen brauchen ein Mindestmaß an Sicherheit.“

Günter Wallraff, Schriftsteller:

„Leiharbeit: billige und willige, schneller zu heuernde und zu feuernende Lückenbüsser. Das ‚Menschenmaterial‘ wird einfach zeitnah und konfliktfrei angemietet, wie ein Presslufthammer, eine Hebebühne oder ein Kleinlaster. Zeitarbeit = Leiharbeit, oder die moderne Form von Menschenhandel.“

Charlotte Knobloch, Präsidentin der Israelitischen Kultusgemeinde München und Oberbayern und Vizepräsidentin des Jüdischen Weltkongresses:

„Ich unterstütze die Initiative ‚Gleiche Arbeit – Gleiches Geld‘, weil das deutsche Grundgesetz die Würde des Menschen als oberste Prämisse des Handelns vorgibt. Dieser Vorgabe sollte sich auch die freie Wirtschaft verpflichtet fühlen. Auch das Recht auf Gleichberechtigung ist eine essentielle Voraussetzung gesellschaftlicher und sozialer Balance.“

Dr. Franz Segbers, Theologe und Professor für Sozialethik an der Universität Marburg:

„Leiharbeit ist eine moderne Form von Tagelöhnerlei. Leiharbeitnehmer werden hin und her geschubst und wie eine Ware behandelt, die man kaufen und verkaufen kann. Doch Arbeit ist keine Ware, sie hat Würde. Zur Würde gehört ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘. Im Artikel 23 der UN-Menschenrechtserklärung heißt es: ‚Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.‘ Das aber heißt:

Wer Leiharbeitern trotz gleicher Arbeit weniger Lohn als den anderen Beschäftigten zahlt, verstößt gegen die Menschenrechte. Die Unternehmer haben ihr unternehmerisches Risiko auf die Leiharbeiter abgewälzt: Sie waren die ersten Opfer der Krise. Schlechte Arbeitsbedingungen sind aber kein Naturgesetz, sondern schlecht gemachte Arbeitsbedingungen. Leiharbeit ist politisch in Gang gesetzt worden. Deshalb ist die Politik jetzt gefordert, die Würde und den Respekt der Leiharbeit zu schützen. Jeder, der arbeitet, hat Anspruch auf gleiche Bezahlung, gleiche Rechte und gleiche soziale Sicherheit.“

Prof. Dr. Kerstin Jürgens, Soziologin an der Universität Kassel:

„Ich unterstütze die Initiative der IG Metall, weil die Missachtung gleicher Arbeitsleistung bei gleicher Qualifikation eine Ungerechtigkeit darstellt, die sozialen Polarisierungen und Konflikten in unserer Gesellschaft Vorschub leistet.“

Prof. Dr. Peter Bofinger, „Wirtschaftswissenschaftlicher“, Geschäftsführer des Volkswirtschaftlichen Instituts der Universität Würzburg:

„Schon vor der Krise ist ein Großteil der Beschäftigten vom steigenden Wohlstand einfach abgekoppelt worden: Die Mittelklasse ist geschrumpft, die Armutsquote gestiegen, die soziale Absicherung schwächer geworden. Das darf nach der Krise nicht so weitergehen, sonst gerät der Staat in Misskredit. Der Staat bezieht nämlich seine Legitimation daraus, dass

er seinen Bürgern Wohlstand und soziale Sicherheit gewährleistet. Wir sollten mehr Staat wagen, den Markt wieder unter die Aufsicht des Staates stellen. Unsere Lebensverhältnisse dürfen nicht in erster Linie vom Markt bestimmt werden. Notwendig sind robuste soziale Leitplanken. Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn muss zumindest eine existenzsichernde Entlohnung garantieren. Wer das als unzulässigen Eingriff in den Markt verdammt, hat nicht begriffen, was Wettbewerb bedeutet: Erfolgreich sind produktive und innovative Unternehmen. Wenn sich jedoch Unternehmen durchsetzen, weil sie die Löhne drücken, schaden sie der Volkswirtschaft langfristig.“

Im Internet

Weitere Statements von Unterstützerinnen und Unterstützern sind unter www.gleichearbeit-gleichesgeld.de zu finden. Dort sind zudem aktuelle Informationen, Fakten und Hintergrundberichte zum Thema Leiharbeit abrufbar. Und über den Leiharbeitsmelder können Beschäftigte ihre persönlichen Erfahrungen schildern. Machen Sie mit! Unterstützen Sie die Initiative online!

AKTIV FÜR GERECHTIGKEIT: ZIELE DER IG METALL

„Grenzenloser Einsatz von Leiharbeit, Verdrängung von regulärer Beschäftigung, Lohndumping – all das ist mit uns nicht mehr zu machen. Wir packen die Leiharbeit aktiv, konsequent und dauerhaft in den Einsatzbetrieben an und gehen offensiv in den Konflikt mit den Arbeitgebern“, sagte Detlef Wetzel, der zweite Vorsitzende der IG Metall, als die Initiative „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ 2008 an den Start ging.

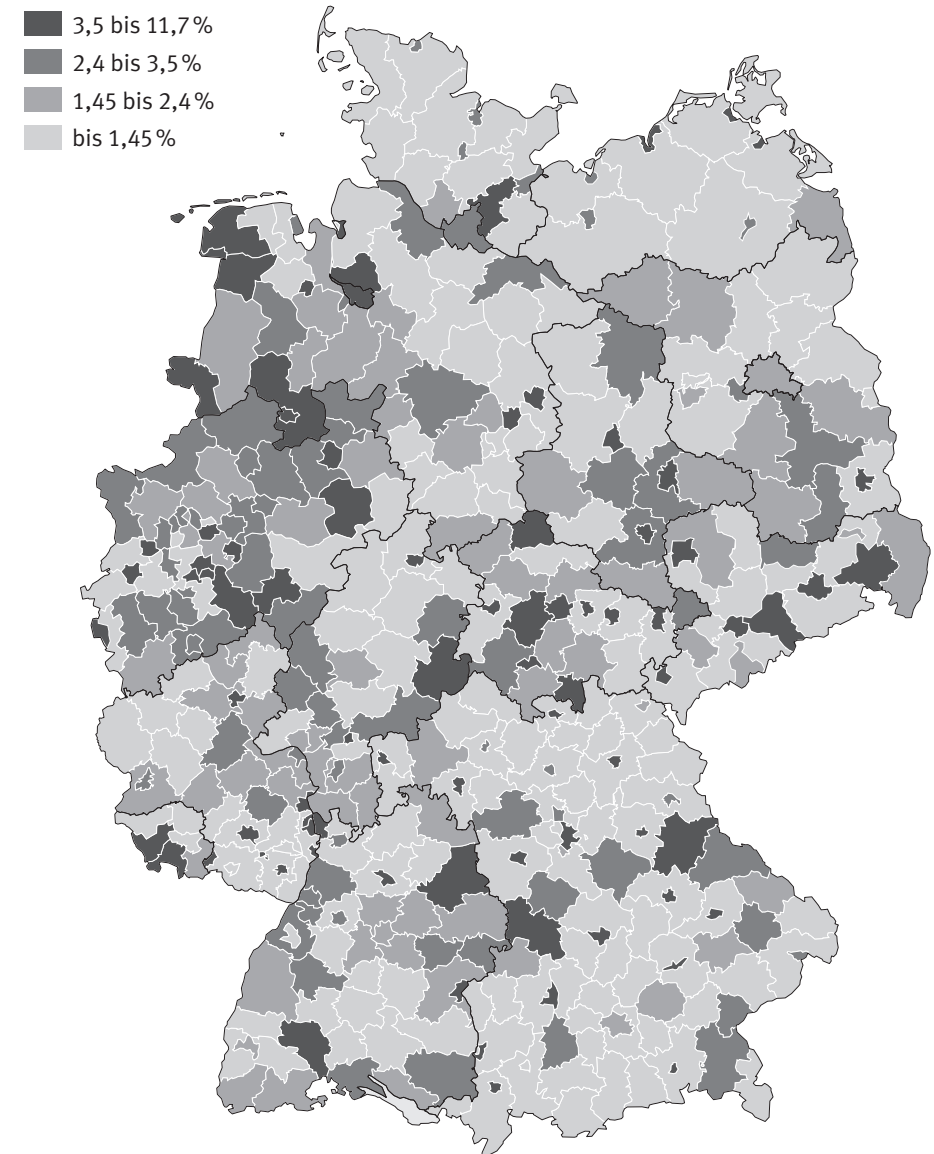
Die Auseinandersetzung beginnt in den Betrieben

Leiharbeit darf nur zur vorübergehenden Bearbeitung von Auftragsspitzen eingesetzt werden. So können Unternehmen flexibel den kurzfristig gestiegenen Personalbedarf abdecken und dadurch auch die Arbeitsplätze der Stammbesellschaft sichern. Die Unternehmen sind aber auch in der Pflicht: Leiharbeiter dürfen keine

Mitarbeiter zweiter Klasse sein. Sie müssen bezahlt und behandelt werden wie die Stammbesellschaft – das bedeutet Equal Pay und Equal Treatment. Menschen müssen gut von ihrer Arbeit leben können – das ist einer der Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft, der nicht weiter bröckeln darf. Es ist ein Skandal, dass viele Leiharbeiter trotz eines Vollzeitjobs noch auf zusätzliche staatliche Unterstützung angewiesen sind. 2011 haben die Beschäftigungszahlen in der Leiharbeit ein neues Rekordniveau erreicht. Die von der IG Metall in mittlerweile weit mehr als 1.200 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzten Besservereinbarungen für Leiharbeitsbeschäftigte zeigen, dass Niedriglöhne in der Leiharbeit kein Naturgesetz sind. Leiharbeit zu fairen Bedingungen ist sehr wohl möglich. In vielen Betrieben der Metall- und Elektrobranche

Landkarte der Leiharbeit: Während in einigen ländlichen Regionen Leiharbeit kaum vorhanden ist, wird sie in Industrieregionen intensiv genutzt

Anteil der Beschäftigten in Leiharbeit an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt



Quelle: Regionale Datenbank „Atypische Beschäftigung“ des WSI, Hans-Böckler-Stiftung

Mit BAP und iGZ: Verhandlungen über höhere Löhne

Mit den Verbänden der Leiharbeit wird über höhere Löhne verhandelt. Die IG Metall will für die mehr als 300.000 Betroffenen einen Branchenzuschlag durchsetzen, den die Verleihfirmen künftig zusätzlich zum Leiharbeiterlohn zahlen sollen. Verhandlungspartner sind der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und der Bundesverband der Personaldienstleister (BAP). Eine Umfrage unter den Mitgliedern in Leiharbeit hat der IG Metall Ende 2011 ein eindeutiges Mandat für diese Gespräche erteilt: 97 Prozent der mehr als 4.000 Kolleginnen und Kollegen, die an der Befragung teilgenommen haben, fordern die IG Metall auf, in Tarifverhandlungen mit den Verbänden der Leiharbeit einzutreten. 96 Prozent sind bereit, sich aktiv in die Tarifrunde einzubringen.

Das Thema Leiharbeit gehört in die Tarifrunde

Was einzelne Betriebe können, ist auch in größerem Rahmen möglich. In verschiedenen Branchen hat die IG Metall bereits bessere Regelungen für Beschäftigte in Leiharbeit durchgesetzt. So gilt in der nordrhein-westfälischen Stahlindustrie seit 2011 ein Tarifvertrag, der die gleiche Bezahlung festschreibt. In der Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie wird 2012 über die erweiterte Mitbestimmung bei Leiharbeit verhandelt. Betriebsräte der Entleihbetriebe sollen stärker mitentscheiden, ob und wie Leiharbeit in den Unternehmen eingesetzt wird. So kann Missbrauch wirksam verhindert und so können faire Arbeitsbedingungen erreicht werden.

Die Politik muss ihrer Verantwortung gerecht werden

Die IG Metall verlangt Respekt und Anerkennung für geleistete Arbeit. Die IG Metall steht für eine sichere, gerechte und zukunftsfähige Gesellschaft. Dazu gehört auch die Verantwortungs- und Mitbestimmungskultur, die Gewerkschaften in Deutschland entscheidend mitentwickelt haben. Doch das entlässt die politisch Verantwortlichen in Berlin nicht aus ihrer



In der Stahlindustrie in Nordrhein-Westfalen ist Equal Pay tarifvertraglich festgeschrieben. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass diese Regelung künftig bundesweit gilt.

Pflicht: Sie sind gefordert, für die Leiharbeit neue und strengere Rahmenbedingungen zu definieren. Dazu gehört die Wiedereinführung einer Höchstüberlagedauer und des Synchronisationsverbots. Und dazu gehört die Einführung des Grundsatzes „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ ohne Ausnahmeregelungen. Denn Tarifverträge können für Teilbereiche zwar positive Regelungen schaffen – darüber hinaus sind aber gesetzliche Regelungen erforderlich, damit branchen- und bereichsübergreifend Wirkung erzeugt wird.

Arbeit ist der wertvollste Rohstoff, den Deutschland besitzt, und den gilt es zu hegen und zu pflegen. Arbeit darf nicht zur Ramschware verkommen. Die IG Metall will verhindern, dass Stammarbeitsplätze durch prekäre Beschäftigung verdrängt werden und dass es am Ende verschiedene Lohnlinien in Betrieben gibt. Die neue Masche der Chefs – outgesourcte industrielle Dienstleistungen, die mit Werkverträgen zu niedrigeren Löhnen eingekauft und wieder in den Betrieb geholt werden – wird daher ein weiteres Schwerpunktthema der IG Metall sein.

STELLUNGNAHMEN

Was Beschäftigte in Leiharbeit der IG Metall aus ihrem Arbeitsalltag berichtet haben – und was sie über die fehlenden Zukunftsaussichten denken:*

„Ich habe die Nase voll von Leiharbeit! Ich bin 30 Jahre alt, verheiratet und kann mir keine Zukunft aufbauen, weil ich alle drei Monate, wenn mein Vertrag ausläuft, nachdenken muss: ‚Was ist jetzt? Habe ich morgen noch meine Arbeit oder nicht mehr?‘ Jeden Tag gehe ich mit Kopf-, Bauch- und Rückenschmerzen zur Arbeit. Ich kann mir keinen Urlaub oder freien Tag leisten, weil ich ein Leiharbeiter bin.“

„Seit 2005 bin ich beim gleichen Einsatzbetrieb in Hamburg. Nach den anfänglichen Aussagen, wir würden nach und nach übernommen, hat sich bis heute nichts mehr getan. Über sieben Jahre Leiher, kein Ende in Sicht, Bezahlung auch nicht hundertprozentig gleich. Und immer im Hinterkopf: Wenn man den Mund aufmacht, darf man gehen.“

„Im Unternehmen, in dem ich seit über sechs Jahren arbeite, fühlt man sich nicht imstande, uns eine feste Stelle anzubieten. Wir werden hin- und her verschachert, damit die Erfahrung, die wir mit den Jahren gesammelt haben, nicht verloren geht. Immer mit der Angst zu leben, am nächsten Jahresanfang keine Arbeit mehr zu haben, finde ich sehr bedenklich.“

„Am wichtigsten ist mir die Übernahme. Seit November 2007 habe ich für ein Unternehmen der Metallindustrie als Leiharbeiter gearbeitet. Dafür hatte ich damals meinen Arbeitsplatz gekündigt. Als die Krise kam, musste ich im September 2009 das Unternehmen verlassen, war dann zwölf Monate arbeitslos. Im Oktober 2010 hat man mich dann wieder zurückgeholt, bis heute arbeite ich dort. Ich bin dort sehr zufrieden, nur an eine Übernahme ist nicht zu denken. Da ist man dann der Depp, der wieder gehen muss, wenn die Lage schlechter wird. Leider!“

„Ich bin jetzt 31 Jahre alt und seit sechs Jahren im selben Werk als Leiharbeiter beschäftigt. Ich frage Sie etwas ganz Wichtiges: Wenn man jahrelang als Leiharbeiter arbeitet – welche Firma hält einen bis zur Rente? Ich denke, ab 40 sind die meisten von uns arbeitslos.“

„Es scheint die Kunden wenig zu interessieren, dass beim häufigen Wechsel bzw. Wegfall von Langzeitleiharbeitern insbesondere im Ingenieurs- bzw. technischen Bereich Erfahrungsträger und zum Teil umfangreiches Know-how abfließen. Ich habe Leiharbeiter kommen und gehen sehen – die Phase des Neu- bzw. Wiederanlernens bindet zwangsläufig jedes Mal Kapazitäten, kostet Zeit und verursacht ‚Fehlzeiten‘ beim Stammpersonal. Zum Teil entstehen auch Fehlleistungen durch neue und noch unerfahrene Leiharbeiter, die gleichfalls Mehrkosten verursachen. All diese Gesichtspunkte scheinen bei der heutigen Strategie der Arbeitgeber keine oder nur eine untergeordnete Rolle zu spielen, warum auch immer. Aus meiner Sicht ist die Motivation bei stabilen Beschäftigungsverhältnissen und qualitativ guter Personalführung ein großer Vorteil für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.“

„Ich bin Leiharbeiter, jedoch ohne jegliche Übernahmemöglichkeit. Es gibt Leute bei mir in der Firma, die sind fünf Jahre und länger am gleichen Standort und wurden noch immer nicht übernommen. Was ich verdeutlichen will: dass dieses Konzept Leiharbeit einfach nicht mehr so funktioniert, wie es noch vor zehn Jahren geklappt hat. Ein Sprungbrett zur leihenden Firma ist es auf keinen Fall, eher sind wir die Lückenbüßer, die für andere die Drecksarbeit machen.“

„Ich bin seit 2002 bei meinem Verleiher beschäftigt, mit Verleihdauern von drei Tagen bis 4,5 Jahren am Stück – Übernahme bis jetzt Fehlanzeige. Ich bin der Meinung, dass man die Entleihbetriebe nur über den Kostenfaktor zur Übernahme bewegen kann. Schöne Worte habe ich in den letzten Jahren zu oft gehört.“

„Ich bin seit fast fünf Jahren ohne Unterbrechung bei ein und demselben Kunden eingesetzt. Das nennt man dann ‚die Spitzen abfangen‘? Es müsste von der Politik wieder der alte Riegel, die zeitliche Begrenzung, aktiviert werden. Sonst haben wir in vielen Betrieben nur noch 20 bis 30 Prozent festangestellte Mitarbeiter. Das kann's ja nicht sein.“

„Es ist leider kaum zu ertragen, dass man jeden Tag zur Arbeit geht, dort mehr Einsatz zeigt als so mancher Stammwerker und trotz allem mit der Angst leben muss, dieser Tag könnte dein letzter im Unternehmen sein. Zum November gab es wieder eine Entlassungswelle von Leihwerkern. Sie bekamen dann einen Tag vorher gesagt: ‚Tut uns leid, ab morgen bist du abgemeldet.‘ Mit dieser Angst im Bauch ist das Arbeiten nicht immer einfach ...“

* Die Stellungnahmen wurden im Rahmen einer Erhebung der IG Metall zusammengetragen. Dafür wurde im November 2011 eine Auswahl der Mitglieder in Leiharbeit angeschrieben und zu ihrer Beschäftigungssituation befragt. Die Antworten beschreiben skandalöse Zustände – hier einige anonymisierte Beiträge, ausgewählt aus den mehr als 1.000 Erfahrungsberichten. Namen und Kontaktdaten sind der IG Metall bekannt. Zum Schutz der Befragten bleiben die Zitate anonym.

GLOSSAR ZUR LEIHARBEIT

Arbeitnehmerüberlassung, Zeitarbeit, Personalleasing oder Leiharbeit – immer ist dasselbe gemeint, nämlich dass ein Arbeitgeber einen Beschäftigten einem Dritten zur Erbringung einer Arbeitsleistung überlässt. Das Glossar erläutert auf den folgenden Seiten kurz und knapp, um was es sonst bei dem Thema geht, von der Allgemeinverbindlichkeitserklärung über den Drehtüreffekt und das Synchronisationsverbot bis hin zur Leiharbeit.

A

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Tarifverträge können auf Antrag von Gewerkschaften oder Arbeitgebervereinigungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt werden. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung bewirkt, dass Tarifverträge auch für alle bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten im Geltungsbereich verbindlich werden.

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Wird das Arbeitnehmerentsendegesetz auf eine Branche angewendet, verpflichtet es ausländische wie inländische Arbeitgeber und damit auch Ver- und Entleihbetriebe zur Einhaltung gesetzlicher und tarifvertraglich geregelter Mindeststandards. Damit soll verhindert werden, dass ausländische Beschäftigte in Deutschland zu Löhnen ihres Herkunftslandes arbeiten.

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ermöglicht es Bürgerinnen und Bürgern der Europäischen Union, in allen Mitgliedsstaaten uneingeschränkt und ohne Arbeitserlaubnis eine Beschäftigung aufzunehmen. Für neue Mitgliedsstaaten gelten teilweise Übergangsfristen mit eingeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

In Deutschland legt das AÜG seit 1972 die rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit fest. Im Zuge der Hartz-Reformen entfielen wesentliche Beschränkungen zu Überlassungsdauer, Befristung, Synchronisation und Wiedereinstellung. Zwar wurde 2004 in diesem Gesetz gleiche Arbeitsbedingungen (Equal Treatment) einschließlich gleicher Arbeitsentgelte (Equal Pay) zugesichert, aber auch eine Öffnungsklausel zur Abweichung von diesem Grundsatz festgeschrieben.

Arbeitszeitkonto

Arbeitszeitkonten erfassen die tatsächlich geleistete Arbeit inklusive Überstunden, Krankheit und Urlaub von Beschäftigten. Entstehen beim Abgleich mit der vertraglich zu leistenden Arbeitszeit Plus- oder Minuszeiten, müssen diese gemäß dem Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeglichen werden.

Atypische Beschäftigungen

Als atypische Beschäftigungen werden Beschäftigungsformen zusammengefasst, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Dazu gehören befristete und geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit und Teilzeitarbeit mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind vermehrt auch prekäre Beschäftigungen, die langfristig kein existenzsicherndes Einkommen und keine soziale Sicherung gewährleisten.

Aufhebungsvertrag

Manche Verleiher schlagen ihren Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern bei Auftragsmangel vor, einen Aufhebungs- oder Auflösungsvertrag zu unterschreiben. So wollen sie eine Kündigung umgehen. Beschäftigte riskieren damit eine Sperrzeit bei der Bundesagentur für Arbeit, weil diese den Aufhebungsvertrag als Kündigung wertet.

Aufstocken

Gemeinhin wird vom Aufstocken gesprochen, wenn das Einkommen von geringfügig oder voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zur Existenzsicherung nicht ausreicht und sie zusätzlich auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind.

Auslöse

Für berufliche Aufwendungen wie Übernachtung und Verpflegung erhalten Beschäftigte in Leiharbeit eine zumeist pauschal berechnete monatliche Auslöse. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sollten sich nicht auf eine Kürzung des Arbeitsentgelts einlassen, wenn der Verleiher im Gegenzug dafür die Auslöse erhöhen will. Denn erstens erhalten sie in Zeiten ohne Überlassung keine Auslöse und zweitens wird die Auslöse nicht bei der Berechnung von Arbeitslosengeld und Rente berücksichtigt.

Austauschkündigung

Werden Stammbeschäftigte entlassen und durch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter mit entsprechend geringerer Entlohnung ersetzt, handelt es sich um unzulässige Austauschkündigungen.

B

Befristete Beschäftigung

Die befristete Beschäftigung gehört zu den atypischen Beschäftigungsformen. Ein Arbeitsverhältnis endet dabei nach einer vertraglich vereinbarten Zeitspanne oder nach Erfüllung eines Zwecks, beispielsweise einer Krankheitsvertretung.

Besservereinbarung

Ergänzungen zu Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, die zwischen Entleiher und IG Metall ausgehandelt werden, um die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung von Leiharbeitsbeschäftigten zu verbessern, werden als Besservereinbarungen bezeichnet.

Betriebsrat

Der Betriebsrat ist die gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten. Er wahrt die betriebliche Mitbestimmung gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz. Bei Entscheidungen zu Einstellungen und Kündigungen, Veränderungen der Arbeitszeit oder Betriebsorganisation besitzt er Mitspracherecht. Zu seinem Aufgabenfeld gehören außerdem der Arbeitsschutz, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Eingliederung benachteiligter und die Betreuung externer Arbeitskräfte. Für Beschäftigte in Leiharbeit gilt, dass sie beim Verleiher und, je nach Dauer, auch im Entleihbetrieb bei den Betriebsratswahlen wahlberechtigt sind.

Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossen. Sie ist ein wichtiges Mittel zur Mitbestimmung, denn sie umfasst Rechte und Pflichten von Beschäftigten, Betriebsrat und Arbeitgeber. Dazu gehören die betriebliche Altersversorgung, Fortbildungsprogramme, Frauenförderung und die Aufstellung von Sozialplänen. Entgelte und Arbeitsbedingungen sind meist nicht Gegenstand von Betriebsvereinbarungen, sie werden vorrangig im Tarifvertrag geregelt.

Branchenzuschläge

Branchenzuschläge sind gewerkschaftlich geforderte Lohnzuschläge für Beschäftigte in Leiharbeit, mit denen das gleiche Lohnniveau wie im Entleihbetrieb oder im branchenüblichen Tarifvertrag erreicht werden soll.

Brückenfunktion

Die Möglichkeit von (Langzeit-)Arbeitslosen, über die Arbeitnehmerüberlassung in ein Normalarbeitsverhältnis zu gelangen, wird als Brückenfunktion von Leiharbeit bezeichnet.

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) entstand aus einem Zusammenschluss des Bundesverbands Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) und des Arbeitgeberverbands Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und ist der größte Arbeitgeberverband der Leiharbeitsbranche.

C

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) ist ein Zusammenschluss arbeitgeberfreundlicher Splittergewerkschaften, die für niedrige Tarifabschlüsse und Lohndumping bekannt sind. Die zum CGB gehörende Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) wurde gerichtlich für nicht tariffähig erklärt und darf keine Tarifverträge mehr abschließen.

D

Deregulierung

Die ursprüngliche Regulierung der Leiharbeit, die eine Beschäftigungsstabilität für Leiharbeitskräfte sichern sollte, wurde in den vergangenen Jahrzehnten zugunsten der Flexibilitätsanforderungen von Entleihbetrieben gelockert. Mit den Hartz-Reformen führte die Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung im Jahr 2004 zur vollständigen Aufhebung der Überlassungshöchstdauer, des Synchronisations- und des Wiedereinstellungsverbots.

Drehtüreffekt

Wenn unzulässigerweise Stammbeschäftigte von einem Betrieb entlassen und als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter für dieselbe Tätigkeit, aber zu wesentlich geringerer Entlohnung wieder eingestellt werden, wird das als Drehtüreffekt bezeichnet.

E

Einsatzzulage

Die Einsatzzulage ist eine vom jeweiligen Tarifvertrag abhängige Ergänzung zum Arbeitsentgelt, die gezahlt wird, wenn Leiharbeitsbeschäftigte über mehrere Monate ununterbrochen in einem Entleihbetrieb tätig sind.

Entleiher

Als Entleiher werden Betriebe bezeichnet, denen Verleiher zeitweise Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zur Erbringung einer Arbeitsleistung überlassen. Zwischen Entleihbetrieben und Leiharbeitskräften besteht kein Arbeitsvertrag, jedoch sind Entleiher ihnen gegenüber weisungsbefugt.

Equal Pay

Equal Pay bedeutet, dass Leiharbeitsbeschäftigte für die gleiche oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt erhalten müssen wie die Stammbeslegschaft im Entleihbetrieb.

Equal Treatment

In der 2008 verabschiedeten EU-Richtlinie über Leiharbeit ist der Grundsatz Equal Treatment verankert, der Leiharbeitsbeschäftigten die gleichen Arbeitsbedingungen einschließlich des gleichen Arbeitsentgelts (Equal Pay) wie der Stammbeslegschaft im Entleihbetrieb gewährleistet. Das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz beinhaltet die Grundsätze Equal Treatment und Equal Pay in Form des Gleichstellungsgrundsatzes.

G

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn entweder das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung monatlich nicht 400 Euro überschreitet oder wenn eine Beschäftigung vertraglich auf zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage begrenzt ist. Diese geringfügig entlohnenden oder kurzfristigen Beschäftigungen werden gemeinhin als Minijobs bezeichnet und gehören zu den atypischen Beschäftigungsformen.

Gleichstellungsgrundsatz

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist der Gleichstellungsgrundsatz verankert, der Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern die gleichen Arbeitsbedingungen (Equal Treatment) und das gleiche Arbeitsentgelt (Equal Pay) wie der Stammbesellschaft im Entleihbetrieb zusichert. Der Gleichstellungsgrundsatz gilt jedoch nicht, wenn im Tarifvertrag ein abweichender Lohn vereinbart wurde.

H**Hartz IV**

Der Begriff Hartz IV steht für das „Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, das 2005 als letztes Gesetz der Hartz-Reformen in Kraft trat. Die Arbeitslosenhilfe wurde mit der niedrigeren Sozialhilfe zum neuen Arbeitslosengeld II (ALG II) zusammengelegt, das umgangssprachlich als Hartz IV bezeichnet wird.

I**IW-Zeitarbeitsindex**

Der IW-Zeitarbeitsindex wird regelmäßig vom Institut für Wirtschaftsforschung (IW) in Zusammenarbeit mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) erstellt. Durch regelmäßige Umfragen bei Verleihbetrieben werden aktuelle Leiharbeiterzahlen und Arbeitsstunden ermittelt und die Entwicklung der Branche prognostiziert.

K**Klebeffekt**

Wenn Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nach der Überlassung von einem Entleihbetrieb übernommen und dauerhaft beschäftigt werden, wird das als Klebeffekt der Leiharbeit bezeichnet. Diese arbeitsmarktpolitische Wirkung wird zwar von Befürwortern der Leiharbeit als Chance gesehen, durch die Arbeitnehmerüberlassung in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu kommen. Tatsächlich sind die Übernahmequoten aber sehr niedrig.

Kurzarbeit

Kurzarbeit bedeutet, dass Betriebe in einer schwierigen Wirtschaftslage vorübergehend die Arbeitszeit reduzieren, um Kündigungen zu vermeiden. Um den dadurch entstehenden Verdienstausschlag zu verringern, zahlt die Bundesagentur für Arbeit als Lohnersatzleistung Kurzarbeitergeld.

L**Langzeitarbeitslosigkeit**

Als Langzeitarbeitslose gelten alle Personen, die ein Jahr oder länger bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet sind. Durch Langzeitarbeitslosigkeit sinken die soziale Integration, die finanzielle Stabilität und mit der Stagnation der beruflichen Qualifikation auch die Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt.

Leiharbeit

Leiharbeit ist eine Beschäftigungsform, bei der ein Arbeitgeber (Verleiher) seine Beschäftigten (Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter) zeitweilig einem Dritten (Entleiher) zur Erbringung einer Arbeitsleistung überlässt. Zwar besteht ein Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitsbeschäftigten, der eigentliche Arbeitseinsatz wird aber im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher geregelt. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit sind im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgelegt. Durch die Deregulierung im Zuge der Hartz-Reformen wurden Beschränkungen der Überlassungshöchstdauer, Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot vollständig aufgehoben. Wollten Entleihbetriebe ursprünglich durch den Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten Flexibilität bei der Personalplanung gewinnen und Auftragsspitzen bewältigen, entwickelt sich die Leiharbeit heute zu einem Instrument zur Kostenreduktion. Die Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung führt dadurch nicht nur zur Verschlechterung der Arbeits- und Entgeltbedingungen von Leiharbeitskräften, sondern gefährdet auch die Arbeitsplatzsicherheit der Stammbesellschaft.

Für die Beschäftigungsform Leiharbeit werden ebenfalls die Begriffe Zeitarbeit, Personalleasing und Personaldienstleistung gebraucht.

Lohndumping

Der Begriff Lohndumping bezeichnet die Zahlung immer niedrigerer Löhne, die deutlich unter Tarif liegen und kein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen.

Lohnkostenzuschuss

Arbeitgeber können von der Bundesagentur für Arbeit zeitweilig einen Lohnkostenzuschuss erhalten, wenn sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen wie mangelnde Qualifikation oder Langzeitarbeitslosigkeit beschäftigen.

M**Mindestarbeitsbedingungengesetz**

Das Mindestarbeitsbedingungengesetz bietet eine rechtliche Grundlage zur Festsetzung von Mindestlöhnen in Branchen, in denen bundesweit weniger als die Hälfte der Beschäftigten tarifvertraglich gebunden ist.

Mindestlohn

Der Mindestlohn ist ein gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegtes Mindestarbeitsentgelt. Seit 2012 besteht ein gesetzlicher Mindestlohn für die Leiharbeitsbranche, der den Beschäftigten ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten soll. Diese Lohnuntergrenze ist aber nur dann relevant, wenn kein flächendeckender Tarifvertrag besteht, und schützt Leiharbeitsbeschäftigte nicht vor ungleicher Entlohnung.

Mitbestimmung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können über den Betriebsrat ihre Interessen artikulieren und auf innerbetriebliche Entscheidungen Einfluss nehmen. Neben der betrieblichen Mitbestimmung gibt es in Kapitalgesellschaften auch die Unternehmensmitbestimmung durch den Aufsichtsrat.

N**Nichteinsatzzeit**

Wenn ein Verleiher seine Beschäftigten zeitweilig nicht an einen Entleihbetrieb vermitteln kann, muss er diese Nichteinsatzzeit trotzdem vergüten. Eine Verrechnung mit Pluszeiten der Arbeitszeitkonten von Leiharbeitsbeschäftigten ist nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht zulässig.

Niedriglohnsektor

Als Niedriglohnsektor wird der Teil des Arbeitsmarktes bezeichnet, in dem Löhne am unteren Ende der Einkommensskala gezahlt werden. Nach Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) liegt die Niedriglohngrenze bei zwei Dritteln des mittleren Einkommens aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten.

Normalarbeitsverhältnis

Der Begriff Normalarbeitsverhältnis bezeichnet eine abhängige, sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitbeschäftigung, bei der das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis identisch ist. Das Normalarbeitsverhältnis gewährleistet die Integration in soziale Sicherungssysteme und soll einen stabilen gesellschaftlichen Status, berufliche Planungssicherheit und die Versorgung einer Familie ermöglichen.

O**Outsourcing**

Die Auslagerung von ehemals intern erbrachten Unternehmensleistungen an externe Dienstleister wird als Outsourcing bezeichnet. Unternehmen versuchen durch Einsparungen bei Personal- und Produktionskosten Gewinne zu erhöhen und ihr Geschäftsrisiko zu reduzieren. Werkverträge werden als Möglichkeit genutzt, ganze Arbeitsschritte outzusourcen.

P**Personal-Service-Agentur**

Personal-Service-Agenturen (PSA) sind vermittlungsorientierte Verleihbetriebe, die im Rahmen der Hartz-Reformen eingeführt wurden. Sie arbeiten im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit und erhalten Zuschüsse für die Arbeitnehmerüberlassung ehemals Arbeitsloser sowie Prämien bei deren dauerhafter Vermittlung an einen Arbeitgeber.

Prekarisierung

Der Begriff der Prekarisierung beschreibt die stetige Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen, die im Gegensatz zum Normalarbeitsverhältnis gekennzeichnet sind durch geringe Arbeitsplatz- und Planungssicherheit, niedrige Entlohnung, schlechte soziale Absicherung und erhöhtes Armutsrisiko.

S**Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte**

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind alle Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden, die in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung pflichtversichert sind.

Staffellöhne

Staffellöhne in der Leiharbeit orientieren sich am Berufsbild und der Qualifikation für eine Überlassung. Verleihbetriebe vereinbaren mit Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern einen höheren Stundenlohn, wenn sie entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden, und einen niedrigeren Stundenlohn, wenn sie für eine Hilfstätigkeit überlassen werden. Leiharbeitskräfte haben jedoch keinen Einfluss auf die Auswahl der Arbeitseinsätze.

Stammebelegschaft

Die Stammebelegschaft ist die Gesamtheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebs, die zumeist in einem Normalarbeitsverhältnis beim Unternehmen selbst angestellt sind. Forderungen nach Equal Treatment und Equal Pay für Beschäftigte in Leiharbeit orientieren sich an den Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaft.

Streik

Beschäftigte in Leiharbeit haben das Recht, für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Entgeltbedingungen die Arbeit niederzulegen. Bei einem Streik im Entleihbetrieb sind sie nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht dazu verpflichtet, weiter für den Entleiher zu arbeiten. Jedoch kann der Verleiher dann eine Überlassung in einem anderen Betrieb vermitteln.

Synchronisationsverbot

Anfang 2004 wurde das Synchronisationsverbot aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gestrichen. Es verhinderte bis dahin, dass die Laufzeit eines Leiharbeitsvertrags der Dauer des geplanten Einsatzes im Entleihbetrieb entsprach. Heutzutage können Verleihbetriebe selbst bei unbefristeten Arbeitsverträgen den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern synchron zum Ende einer Überlassung kündigen. Das unternehmerische Risiko wird damit vom Verleiher auf die Leiharbeitskräfte übertragen.

T

Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, der die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien festlegt. Er regelt Arbeits- und Entgeltbedingungen wie Arbeitszeit, Eingruppierung, Zuschläge und Kündigungsfristen in einer Branche. Leiharbeitskräfte arbeiten unter anderen Tarifverträgen als die Stammbeschäftigten. Für sie gelten meist Tarifverträge, die zwischen dem BZA oder der iGZ und der DGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossen wurden.

Tarifvertragsgesetz

Das Tarifvertragsgesetz bildet die rechtliche Grundlage des Tarifsystems und legt die Voraussetzungen für das Abschließen eines Tarifvertrags fest. Darüber hinaus ist die Tarifautonomie, also das Recht von Arbeitgebern und Gewerkschaften, die Arbeits- und Entgeltbedingungen eigenverantwortlich und ohne staatliche Einmischung auszuhandeln, im Grundgesetz verankert.

U

Überlassungshöchstdauer

Die gesetzliche Beschränkung der Überlassungshöchstdauer, also der maximalen Zeitspanne einer ununterbrochenen Überlassung an einen einzigen Entleihbetrieb, wurde 2004 vollständig aufgehoben. Seit Dezember 2011 enthält das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Orientierung an der EU-Richtlinie die Formulierung, dass die Überlassung „vorübergehend“ erfolge. Eine genauere Definition dieses Zeitraums enthält das Gesetz allerdings nicht.

V

Verleiher

Als Verleiher wird ein Arbeitgeber bezeichnet, der seine Beschäftigten zur Erbringung einer Arbeitsleistung zeitweilig einem Entleiher überlässt. Obwohl die eigentliche Arbeit extern geleistet wird, bestehen die Arbeitsverträge zwischen Verleihern und Leiharbeitsbeschäftigten.

Vermittlungsprovision

Manche Verleiher verlangen von Entleihbetrieben eine Vermittlungsprovision, wenn diese überlassene Leiharbeitsbeschäftigte übernehmen wollen. Obwohl solche Klauseln in den Arbeitnehmerüberlassungsverträgen Leiharbeitskräften den Zugang zu einem regulären Beschäftigungsverhältnis erschweren können, sind sie in Deutschland noch zulässig. Nach der EU-Richtlinie über Leiharbeit von 2008 sollten sie aber für nichtig erklärt werden.

W

Werkvertrag

In einem Werkvertrag wird die eigenverantwortliche Erfüllung eines Arbeitsauftrags gegen Zahlung einer ergebnisbezogenen Vergütung vereinbart. Anders als Leiharbeitskräfte werden Werkvertragsarbeitnehmende nicht in den Bestellerbetrieb eingegliedert und ihnen stehen deshalb keine tariflichen Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen zu.

Wiedereinstellungssperre

Im Jahr 2004 wurde die Wiedereinstellungssperre aufgehoben, die verhinderte, dass Verleiher je nach Auftragslage ihren Leiharbeitskräften kündigen und sie wieder einstellen konnten.

Z

Zeitarbeit

Der Begriff Zeitarbeit bezeichnet die Beschäftigungsform Leiharbeit und wird häufiger von Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden verwendet. Zeitarbeit ist nicht zu verwechseln mit befristeter Beschäftigung.

