



Arbeitsmarkt aktuell

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**

**Bereich
Arbeitsmarktpolitik**

07/2008

September 2008

Leiharbeit - Boom auf Kosten der Allgemeinheit?



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Postfach 11 03 73
10833 Berlin

Verantwortlich:
Annelie Buntенbach

Rückfragen an:
Dr. Wilhelm Adamy
Johannes Jakob

Telefon 030/240 60 729
Telefax 030/240 60 771
Mail: ais@dgb.de

Einleitung:

Durch die Änderungen im Zuge der Hartz-Reformen gelten seit dem 1. Januar 2004 neue Regeln in der Leiharbeit. Hierdurch ist es möglich, dass Unternehmen jetzt dauerhaft Leiharbeitskräfte beschäftigen können und von anderen Risiken entlastet werden.

Mit dem ersten Hartz-Gesetz wird die Leiharbeit weiter dereguliert.

Aufgehoben werden:

- Das Verbot, ein Leiharbeitsverhältnis wiederholt zu befristen, ohne dass ein sachlicher Grund in der Person des Leiharbeitnehmers liegt (besonderes Befristungsverbot),
- das Verbot der wiederholten Kündigung und Neueinstellung vor Ablauf von drei Monaten (Wiedereinstellungsverbot),
- das Verbot der wiederholten Befristung des Leiharbeitsverhältnisses auf die Dauer der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher (Synchronisationsverbot)
- sowie die Beschränkung der Überlassungsdauer (damals waren 24 Monate zulässig).

Im Gegenzug wird den Leiharbeitern gesetzlich zugesichert, dass sie für die Dauer der Überlassung hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einen Anspruch auf Gleichbehandlung haben. Hiervon gibt es zwei wesentliche Ausnahmen:

1. bei zuvor Arbeitslosen kann in den ersten sechs Wochen ein niedrigerer Lohn vereinbart werden,
2. wenn in einem Tarifvertrag abweichende Regelungen getroffen werden.

Mit der gesetzlichen Tariföffnungsklausel waren nicht nur Chancen, sondern auch große Risiken verbunden. Besonders durch die tarifpolitischen Praktiken der Tarifgemeinschaft „Christlicher Gewerkschaften“ für Zeitarbeit und PSA (CGZP) wurde die Leiharbeit zu einem Niedriglohnsektor. In Einzelfällen wurden Haustarifverträge vereinbart, in denen die üblichen Löhne um bis zu 30 % unterschritten

wurden, was nach allgemeinem Verständnis ein sittenwidriger Lohn ist.

Gleichzeitig hat die Bundesagentur für Arbeit die Leiharbeit als dankbaren Abnehmer von Arbeitssuchenden „schätzen gelernt“. Die Gesetzesänderungen und die besondere Fürsorge der Bundesagentur für Arbeit haben den Boom der Leiharbeit in den letzten Jahren begründet. Doch es bleibt die Frage, ob dieser Boom außer denjenigen, die durch Leiharbeit ihr Geld verdienen noch jemanden nützt oder vielleicht sogar, langfristig gesehen, eher schadet.

Entwicklung der Leiharbeit:

Seit der Reform wächst die Leiharbeit in zweistelligen Prozentsätzen pro Jahr, so dass 720.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Dezember 2007 in einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt waren. Dies sind rund 2,5 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Veränderungen Überlassene Arbeitnehmer Deutschland gesamt

Monat	Bestand am Stichtag	Veränderung %
Juni 2001	357.264	5,4 %
Juni 2002	326.295	-8,7 %
Juni 2003	327.331	0,3 %
Juni 2004	399.789	22,1 %
Juni 2005	453.389	13,4 %
Juni 2006	598.284	32,0 %
Juni 2007	731.100	22,2 %

Gleich im ersten Jahr nach der Reform lag die Zuwachsrate bei über 20 %, obwohl die Konjunktur zu dieser Zeit noch am Boden lag. Mit dem weiteren Anziehen der Konjunktur kam die Leiharbeit richtig in Schwung, während zurzeit eher ein moderater Anstieg zu verzeichnen ist. Dies könnten schon erste Vorboten einer sich abschwächenden Konjunktur sein. Bei

nachlassender Auftragslage werden die Leiharbeiter vermutlich zuerst abgebaut.

Wegen der hohen Fluktuation ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Laufe eines Jahres in Leiharbeit arbeiten deutlich höher. Im Jahre 2007 haben insgesamt 1,046 Mio. ein Arbeitsverhältnis in der Leiharbeit begonnen, gleichzeitig sind aber 1,086 Mio. wieder ausgeschieden¹.

Damit hat Deutschland im internationalen Vergleich kräftig aufgeholt. Aber vor allem in Großbritannien, den Niederlanden und Frankreich ist der Anteil der Leiharbeiter noch höher.

Immerhin 35 % der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten setzen Leiharbeitskräfte ein. Dabei verteilt sich der Zuwachs nicht gleichmäßig auf alle Branchen. Den höchsten Zuwachs gibt es im verarbeitenden Gewerbe. Dort beträgt der Anteil der Leiharbeiter inzwischen 4,5 %. In der Metall und Elektroindustrie sogar 6 %. Auffällig ist, dass die Leiharbeit also eher in Branchen wächst, in denen das Lohnniveau für die Stammbeschäftigten hoch und damit das Lohngefälle für die Leiharbeiter am größten ist, während sie im klassischen Niedriglohnsektor, wie z. B. im Hotel und Gaststättengewerbe, Reinigungsgewerbe oder im Bewachungsgewerbe keine große Bedeutung hat. Während nach Auswertung des WSI Betriebspanel im produzierenden Gewerbe inzwischen 68 % der Betriebe Leiharbeit einsetzen sind es im Handel nur 23 % und bei sonstigen Dienstleistungen 32 %². Im produzierenden Gewerbe hat Deutschland damit schon zur Spitzengruppe in Europa aufgeschlossen.

Arbeitnehmer zweiter Klasse:

Die Beschäftigten fühlen sich vielfach wie Arbeitnehmer zweiter Klasse. Das liegt vor allem an der Entlohnung. Man könnte erwarten, dass Arbeitnehmer/innen, die flexibel sind, teilweise weite Anfahrten in Kauf nehmen und sich erhöhten Gefahren aussetzen, wenigstens anständig bezahlt werden. Doch die Löhne sind weiterhin sehr niedrig. Der Lohnabstand beträgt in Einzelfällen bis zu 50 %, im Durchschnitt beträgt er 29 % (WSI). Am größten ist der Lohnabstand bei männlichen Industriearbeitern mit geringer Qualifikation. Es steht fest, dass die Gesetzesänderung nach Hartz die finanzielle Situation der Leiharbeiter nicht nachhaltig verbessern konnte.

Vor allem einzelne Haustarifverträge, die die Tarifgemeinschaft der Christlichen Gewerkschaften abgeschlossen hat, sehen zum Teil Dumping- oder in Einzelfällen sogar sittenwidrige Löhne vor. So wurde in einer Sendung des Magazins „Report Mainz“ am 10.12.2007 ein Tarifvertrag präsentiert, in dem in Düsseldorf einen Stundenlohn von 4,81 Euro brutto vereinbart worden war. Selbst, wenn man die relativ großzügige Auslegung des Bundesarbeitsgerichtes zu sittenwidrigen Löhnen zugrunde legt, dann dürfte dieser Lohn als sittenwidrig einzustufen sein.

Das Prinzip der Gleichbehandlung bzw. eine gerechte Entlohnung der Beschäftigten kann unter den gegebenen Umständen nicht erreicht werden. Vor allem die Regelung, dass im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren können, hat dem Lohndumping Tür und Tor geöffnet. Da in der Leiharbeit der Wettbewerb in hohem Maße über die Verrechnungspreise ausgetragen wird, bestimmt der niedrigste am Markt befindliche Tarifvertrag im Wesentlichen das Lohnniveau. Die DGB-Gewerkschaften stoßen deswegen mit ihrer Tarifpolitik sehr schnell an Grenzen. Das „normale“ Tarifgeschäft

¹ BA für Arbeit, Branchen und Berufe, Zeitarbeit
8/08

² WSI Mitteilungen 6/2008

funktioniert in der Leiharbeitsbranche nicht. Obwohl die DGB-Gewerkschaften inzwischen über 20.000 Leiharbeiter organisiert haben, wird flächendeckend kein ausreichender Druck (z. B. durch einen Arbeitskampf) möglich sein. Dies liegt vor allem daran, weil die Mehrheit der Beschäftigten nicht stabil in der Branche beschäftigt ist. Dass Leiharbeiter besonders schutzbedürftig sind, sieht der Gesetzgeber durchaus, sonst wäre kein eigenes Gesetz für die Leiharbeit notwendig. Die geltenden Regelungen stellen diesen Schutz aber nicht sicher.

Die DGB-Gewerkschaften sind bemüht die Lage zu verbessern und es gibt erste Lichtblicke. In einem Viertel der Betriebe erhalten die Leiharbeiter den gleichen Lohn, wie die übrigen Beschäftigten des Einsatzbetriebes. Dies dürfte vor allem für Höherqualifizierte gelten. Den Gewerkschaften gelingt es zunehmend, vor allem in größeren Betrieben, Vereinbarungen abzuschließen, die den Arbeitgeber verpflichten nur mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die den gleichen Lohn oder zumindest den Branchentarifvertrag akzeptieren. Die IG Metall hat dieses Ziel ausdrücklich zum Gegenstand ihrer Kampagne „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ gemacht.

Dennoch ist nach wie vor jeder achte Beschäftigte in der Leiharbeit (12 %) auf ergänzende Hilfen nach Hartz IV angewiesen. Bezogen auf alle Branchen müssen nur 2,8 % der Beschäftigten ergänzende Leistungen beantragen. Die Bundesregierung hat jetzt in einer Antwort auf eine kleine Anfrage die schon zuvor vom DGB ermittelten Zahlen bestätigt. Demnach waren 91.000 Leiharbeiter im September 2007 auf ergänzende Hilfen angewiesen, davon waren 84.000 vollzeitbeschäftigt³.

Eine Untersuchung im Auftrag der Friedrich-Ebert Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass „in Westdeutschland die Einstiegslöhne für Leiharbeiter nur bei 50 %

des Medianlohnes liegen und damit ein Niveau haben, dass nach internationalen Standards als „Armutslohn“ bezeichnet werden kann“⁴. In Ostdeutschland sind die Löhne sogar noch niedriger, allerdings ist der Abstand zum Medianlohn geringer, weil das gesamte Lohnniveau in Ostdeutschland niedriger ist.

„Wir wollen mit prinzipiell gleicher Bezahlung für Leih- und Zeitarbeit wie für die Stammbeslegschaften der Unternehmen und mit der Orientierung auf Tarifverträge die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich für ganz Deutschland grundlegend regeln. Wir wollen eine Regelung zum Nutzen aller“.

Der ehemalige Bundesminister Wolfgang Clement in einer Rede vor dem Deutschen Bundestag am 7.11.2002. (Herr Clement arbeitet heute bei einem großen Verleiher)

Raue Sitten in der Leiharbeit:

Neben den niedrigen Löhnen werden Leiharbeitskräfte im Alltag relativ häufig auch noch um die ihnen zustehenden Rechte und Ansprüche betrogen. Die kurzen Arbeitsverhältnisse und die Anonymität begünstigen diese Machenschaften der Arbeitgeber. Welcher Leiharbeitsbeschäftigte wird z. B. nach dreimonatiger Beschäftigung Urlaub einklagen, wenn der Arbeitgeber ihn mit dem Hinweis nach Hause schickt, „nach drei Monaten hat man bei uns im Betrieb noch keinen Urlaubsanspruch“.

Wie die Gewerkschaften aus der Beratungspraxis wissen, ist die Liste der Missbräuche lang.

- Leiharbeiter werden falsch eingruppiert. So werden Beschäftigte vielfach als Helfer eingestuft, obwohl die Voraussetzungen für eine höhere Einstufung vorliegen. Selbst, wenn die Löhne ohnehin schon niedrig sind, dann spa-

³ Drucksache 16/9657

⁴ Claudia Weinkopf, Achim Vanselow, (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit? Expertise im Auftrag der FES.

ren die Arbeitgeber hierdurch zusätzlich Lohnkosten.

- Bei Ende des Auftrages im Einsatzbetrieb werden die Kündigungsfristen nicht eingehalten. Teils werden Leiharbeiter wie Tagelöhner behandelt und nur für die tatsächlichen Einsatzzeiten bezahlt. Das volle Risiko wird auf den Leiharbeiter und die Sozialversicherung abgewälzt.
- In verleihfreien Zeiten erhalten viele Beschäftigte keinen Lohn. Die Arbeitgeber rechnen einseitig die vorhandenen Arbeitszeitkonten an, obwohl dies in den meisten Fällen nicht zulässig ist.
- Den Beschäftigten werden ihnen zustehende Urlaubstage vorenthalten. Sonderzahlungen werden nur selten tatsächlich ausgezahlt.
- Zu Beginn der Beschäftigung erfolgt keine angemessene Einweisung und Unterrichtung über Gefahren am Arbeitsplatz, dadurch erhöhen sich Unfallrisiko und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz.

Nutzen für den Arbeitsmarkt?

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

Doch beide Ziele wurden nicht erreicht. Nach wie vor dauern bundesweit nur 44 % der Arbeitsverhältnisse länger als 3 Monate, alle anderen werden vorher beendet. 10 Jahre zuvor waren 39 % länger als drei Monate bei einem Verleiher tätig. Nur 13 % der Beschäftigten sind länger als ein Jahr beschäftigt.⁵ Der Beschäftigungsumschlag ist achtmal höher als in der Gesamtwirtschaft. Der leichte Anstieg der

Beschäftigungsdauer dürfte vor allem damit zu erklären sein, dass einige Unternehmen inzwischen Leiharbeiter dauerhaft einsetzen, so dass deren Beschäftigungszeiten manchmal mehrere Jahre betragen.

Auch der so genannte Klebeeffekt, also der Verbleib in dem Verleihunternehmen, ist weiterhin gering. Nach einer Studie⁶ im Rahmen des IAB-Betriebspanels ergibt sich ein Klebeeffekt von jährlich max. 15 %. Andere Studien kommen sogar noch zu niedrigeren Werten. So hat eine Unternehmensbefragung in Baden-Württemberg eine Quote von 7 % ergeben. Eine Umfrage der Handwerkskammer Rhein-Main bei 76 Unternehmen in der Region hat einen Klebeeffekt von 10 % ermittelt.⁷

Der Klebeeffekt darf nicht verwechselt werden mit dem allgemeinen Brückeneffekt. Brückeneffekt meint, dass es dem Leiharbeiter gelingt, während der Leiharbeit oder danach eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in einem anderen Unternehmen zu erreichen. Dieser Brückeneffekt dürfte noch einmal 15 % betragen, so dass etwa 30 % der Leiharbeiter nach dem Ende der Leiharbeit eine Beschäftigung haben. Davon max. 15 % im ehemaligen Entleihbetrieb und weitere 15 % in anderen Unternehmen. Auch hier sind Qualifizierte deutlich im Vorteil, die Chancen für Geringqualifizierte verbessern sich nicht wirklich. Aber auch im Falle der Arbeitslosigkeit findet ein ähnlich hoher Anteil nach kurzer Zeit wieder eine Beschäftigung.

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

Auch eine neuere Untersuchung des WSI bestätigt Fehlentwicklungen. In den Be-

⁵ IAB Kurzbericht 14/06

⁶ IAB, Markus Promberger u. a., Leiharbeit im Betrieb, Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg, Juli 2006

⁷ IWG Bonn, Die Rolle der Zeitarbeit in einem sich ändernden Arbeitsmarkt, Nov 07, Fußnote 13

trieben können die Leiharbeiter unterschiedliche Funktion haben. Sie werden eingesetzt für kurzfristigen Personalbedarf, wenn zum Beispiel Krankheitsvertretungen notwendig sind oder Auftragsspitzen abzarbeiten sind. Sie können aber auch eingesetzt werden zur Personalsuche und risikolosen Erprobung neuer Mitarbeiter sowie zur Ausweitung oder gar zum Ersatz der Stammbeschaften. Das WSI kommt zu dem Schluss, dass „die beiden zuletzt genannten Funktionen offensichtlich an Bedeutung beim Einsatz von Leiharbeitern gewonnen haben und zur gestiegenen Nutzungsintensität beigetragen haben“⁸. Dies kommt jedoch dann eher den Arbeitgebern zugute als den Beschäftigten.

Bundesagentur für Arbeit und Leiharbeit:

Die Leiharbeit boomt auch deswegen, weil die Leiharbeitsunternehmen in zunehmendem Maße von der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei den Besetzungsprozessen unterstützt werden. Die BA leistet so einen wesentlichen Beitrag zu den Rekrutierungskosten. Bekanntlich werden die Leiharbeitsagenturen von der BA als Premiumkunden behandelt, auch wenn diese oftmals betriebliche Risiken auf die Solidargemeinschaft abwälzen.

Während bei anderen Arbeitnehmern/innen bei der Arbeitslosmeldung penibel darauf geachtet wird, dass die Kündigungsfristen eingehalten werden, dass zuvor Urlaubstage genommen wurden und in Zweifelsfällen die Arbeitnehmer alle Klagemöglichkeiten gegen die Kündigung ausschöpfen, werden Kündigungen von Leiharbeitern durch die BA häufig ohne Rückfragen akzeptiert. Dabei gibt es Hinweise darauf, dass die in der Regel ohnehin schon kurzen Kündigungsfristen nicht eingehalten wurden, verleihefreie Zeiten nicht bezahlt wurden, häufig Urlaubs-

zeiten nicht gewährt werden und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vorenthalten wird.

- Im Gegensatz zu anderen Arbeitgebern genießen die Leiharbeitsagenturen besonderen Service. So erhalten sie persönliche Ansprechpartner und können exklusiv auf die Daten der Arbeitsagenturen zugreifen.
- Die BA arbeitet auch dann mit Leiharbeitsagenturen zusammen, wenn deren Lohngestaltung Existenz sichernde Einkommen nicht ermöglichen. In diesen Fällen werden von den Agenturen über Hartz IV die Löhne aufgestockt. Dabei sieht die BA auch die Tarifverträge des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGZP) als rechtmäßig an, obwohl die Zweifel erheblich sind. So hat Professor Schüren von der Universität Münster in einer Sendung des Magazins „Report Mainz“ am 10.12.2007 folgendes Fazit gezogen: „Die Arbeitsgerichte in Deutschland bezweifeln seit 2003 nahezu ausnahmslos die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit“.
- Obwohl die Leiharbeitsverhältnisse in der Regel kurz sind, erhalten die Leiharbeitsunternehmen zusätzlich Lohnkostenzuschüsse. Die Leiharbeitsbranche erhält zwei bis dreimal öfter Lohnkostenzuschüsse als andere Branchen.

Wenn Arbeitsuchende über die Agenturen nach Stellen suchen, erhalten sie oft nur Angebote in Leiharbeit. Im Dezember 2007 (letzte verfügbare Statistik) verzeichnete die BA 545.000 offene Stellen, davon waren 370.000 ungefordert, also nach Abzug von ABM und 1-Euro-Jobstellen. Von diesen waren 162.000, also 44 %, der Leiharbeitsbranche zuzurechnen. Im Jahresdurchschnitt 2007 waren 36% der Stellen, die der BA gemeldet wurden, Stellen in Leiharbeit. Seit dem Jahre 2003 hat sich

⁸ WSI Mitteilungen 6/2008

der jahresdurchschnittliche Bestand um das Dreieinhalbfache bzw. 253% erhöht.

Die Kooperation mit Leiharbeitsunternehmen schwankt regional allerdings stark, so dass es Einzelagenturen geben dürfte, in denen 60 % der offenen Stellen Leiharbeitsstellen sind.

Inzwischen konzentriert die BA den Personaleinsatz offensichtlich in hohem Maße auf die Leiharbeit. Da ist es nicht verwunderlich, dass die Leiharbeitsagenturen reichlich offene Stellen melden. Wegen der hohen Fluktuation haben sie praktisch permanent Bedarf an neuen Arbeitskräften.

Doch bis heute gibt es keinerlei Aussagen darüber,

- ob die Vermittlung in und nach Leiharbeit verglichen mit anderen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik erfolgreicher ist oder nicht,
- ob die Kosten, die die Aktivitäten der BA verursachen, in einem angemessenen Verhältnis zum Eingliederungserfolg stehen,
- wie viele der in Leiharbeit vermittelten Arbeitslosen anschließend erneut arbeitslos sind,
- ob und inwieweit vormalige Arbeitslose qualifikationsgerecht eingesetzt werden oder nicht und
- ob die Lohnkostenzuschüsse tatsächlich zu einer nachhaltigen Integration geführt haben.

Die Kooperation mit Leiharbeitsunternehmen könnte aus Sicht der BA Sinn machen, wenn über Leiharbeit tatsächlich eine bessere Integration in den ersten Arbeitsmarkt erfolgt. Allerdings ist bis heute nicht geklärt, ob die Leiharbeit die Chancen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu kommen, erhöht oder nicht. So würden auch viele Arbeitslose ohne Leiharbeit eine feste Stelle bekommen, denkbar ist sogar, dass Leiharbeit die Aufnahme einer festen Stelle verzögert, weil

in der Zeit der Beschäftigung die Suche nachlässt und so Stellenangebote übersehen werden. Auch sind nicht alle Integrationen ursächlich auf die Leiharbeit zurückzuführen. So ist bekannt, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Leiharbeitsverhältnis eine Wartezeit überbrücken, bevor sie dann ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis aufnehmen. Auch diese Integrationen werden offensichtlich der Leiharbeit gut geschrieben.

Selbst, wenn Klebe- und Brückeneffekt zusammengerechnet werden, dann liegt der Übergang nach Leiharbeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wie oben ausgeführt bei 30 %. Das heißt, 70 % gehen zurück in die Arbeitslosigkeit, ziehen sich zurück in die stille Reserve oder treten ein weiteres Leiharbeitsverhältnis an. Der arbeitsmarktpolitische Nutzen ist sehr begrenzt und längst nicht so deutlich wie Vertreter der Branche immer wieder behaupten. Diese geringen Übertrittszahlen rechtfertigen das hohe Engagement der BA jedenfalls nicht.

Nutzt oder schadet Leiharbeit?

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

Doch andere Untersuchungen werfen Fragen auf, die zumindest darauf hindeuten, dass Leiharbeit per Saldo negative Nebeneffekte hat. So hat die Betriebsräte-Befragung des WSI ergeben, dass rund 25 % der Betriebe (die Leiharbeit nutzten) Leiharbeiter einsetzen um die Stammbelegschaft zu reduzieren, nur 1/3 der Be-

triebe hat Leiharbeit genutzt um Personal zu rekrutieren⁹.

In einer anderen Untersuchung bestätigt das IAB diese negativen Befunde: Das Wachstum der Branche geht zu Lasten der Beschäftigten und der Allgemeinheit: „Es ist nicht auszuschließen, dass die Zeitarbeitsfirmen das Risiko verleihfreier Zeiten auf ihre Mitarbeiter und die Versicherungsgemeinschaft übertragen haben. Sofern die Zeitarbeitsfirmen, die damit erzielte Kostensenkung an die Entleihbetriebe weitergegeben haben, könnte dies allerdings auch ein Grund für das kräftige Wachstum der Nachfrage nach Leiharbeitern in der letzten Dekade gewesen sein.“¹⁰ Das heißt nichts anderes als: die Branche wächst vor allem wegen der niedrigen Löhne, der Flexibilisierungsbedarf ist offensichtlich zweitrangig, wird aber bei den niedrigen Kosten gerne gesehen.

„Die in den vergangenen Jahren rasante Expansion der Zeitarbeit hing eben nicht nur mit einem größeren Bedarf nach flexibler Beschäftigung zusammen. Sie beruhte wesentlich auch auf den Lohndifferenzialen zwischen den in Entleihbetrieben und den von den Verleihbetrieben gezahlten Löhnen“.

Der Arbeitgeberverband iGZ in einer Stellungnahme an das BMAS vom 1.2.2005.

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

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

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

Vereinzelt sehen auch Arbeitnehmer in der Leiharbeit individuelle Chancen. So können Berufseinsteiger verschiedene Betriebe kennen lernen und Erfahrungen sammeln. Doch insgesamt kann nicht übersehen werden, dass die Leiharbeit zu einer Destabilisierung des Arbeitsmarktes beiträgt.

Fazit:

Leiharbeit bleibt eine umstrittene und oftmals problematische Beschäftigungsform. Die Bedeutung der Leiharbeit für den Arbeitsmarkt wird erheblich überschätzt und die sozialen Kosten unterschätzt. Die Gewerkschaften kritisieren vor allem die zunehmende Verdrängung regulärer Beschäftigung.

Hinzu kommen erhebliche Risiken für die Beschäftigten. Zu nennen ist hier: die un-

⁹ WSI Mitteilungen 6/2008

¹⁰ Elke Jahn, Manfred Antoni, „Zeitarbeit: Kräftiges Wachstum aber kurze Beschäftigungsdauer“ in Bundesarbeitsblatt, Nr. 12/2006

zureichende Entlohnung (die häufig zu Einkommensarmut führt), nur kurze Beschäftigungszeit, hohe gesundheitliche Risiken und zum Teil verschlechterte Chancen auf dem Arbeitsmarkt wegen der Entwertung der Qualifikation. Der DGB setzt sich deswegen nachhaltig für weitere gesetzliche Änderungen ein.

Forderungen des DGB:

Der DGB hat in einem Grundsatzbeschluss erneut gesetzliche Änderungen gefordert. Kern der Forderung ist die Gleichbehandlung beim Lohn und den sonstigen Arbeitsbedingungen mit den Stammbeschäftigten der Einsatzbetriebe. Die Forderungen des DGB in Kurzform:

1. Gleichbehandlung beim Entgelt und den übrigen Arbeitsbedingungen ab dem ersten Tag. Eine Ausnahme darf gesetzlich nur aufgrund eines Tarifvertrages für tarifgebundene Entleihbetriebe für die Dauer einer dort ggf. im Tarifvertrag vorgesehenen Einarbeitungszeit zugelassen werden.
2. In einem Tarifvertrag werden das Entgelt und die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten von Verleihunternehmen als Mindestbedingungen für den Einsatz im Entleihbetrieb (soweit die Entgelt- und Arbeitsbedingungen im Entleihbetrieb schlechter sind) und für die überlassungsfreie Zeit geregelt.
3. Die Branche Zeitarbeit muss in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen und der DGB-Tarifvertrag zur Regelung der Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit (Mindestlohtarifvertrag Zeitarbeit) zwischen BZA, IGZ und der DGB-Tarifgemeinschaft per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden.
4. Die bisherige Möglichkeit, im Arbeitsvertrag durch eine Bezugnahme auf einen beliebigen Zeitarbeitstarifvertrag vom Prinzip der Gleichbehandlung abweichen zu können, muss entfallen.
5. Die Ausnahmeregelung, dass für zuvor Arbeitslose ein geringeres Entgelt gezahlt werden kann, muss entfallen.
6. Die Nutzung von Leiharbeit muss sowohl zum Schutz der „Stammbeschäftigten“, als auch der Leiharbeitskräfte sozial flankiert werden. Hierzu bedarf es einer Ausweitung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte
7. Auch die Arbeitsagenturen müssen eine höhere Verantwortung dafür übernehmen, dass die von ihnen vermittelten Arbeitskräfte zu angemessenen Bedingungen beschäftigt werden, existenzsichernde Löhne sind dabei Voraussetzung.

Anhang:

Was sagten die Verleiher (damals) zur Gleichbehandlung der Leiharbeitskräfte

In seiner 38. Sitzung hat der Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung eine Anhörung von Sachverständigen zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG) (Drucksache 14/1211) durchgeführt. Wir zitieren aus dem Wortprotokoll der Sitzung vom 26.01.2000 in Auszügen.

1. **Abgeordneter Scholz (SPD):** Ich habe eine Frage an den Bundesverband Zeitarbeit. (...) Würden Sie sich freuen, wenn Sie für längere Zeit in ein Unternehmen hinein entleihen dürften, wenn im Gegenzug dafür die Beschäftigten dann dort auch als Mitglieder des Betriebes gewissermaßen geführt würden und der Betriebsrat voll zuständig wäre, z. B. bei längerer Ausleihe, und dann auch die Tarifverträge des Entleihbetriebes gelten würden.

Sachverständiger Uhlemann (Bundesverband Zeitarbeit): Ich würde oder könnte es mir vorstellen. (...) Wir können uns sogar vorstellen, dass wir uns dann darüber unterhalten haben, ob wir auch das Gehalt in diesem Betrieb zahlen, wenn der Arbeitnehmer eine bestimmte Zeit dort war.

2. **Abgeordnete Nahles (SPD):** Herr Paulmann, Sie haben selbst auf das Problem des Lohndumpings bei lang anhaltenden Überlassungen hingewiesen. Könnten Sie uns Ihren Vorschlag erläutern, wie Sie diesem Problem begegnen wollen?

Sachverständiger Paulmann (Vorstandsvorsitzender der DIS, Deutscher Industrie Service AG): Der Vorschlag beruht darauf, dass ich sage, im ersten Jahr der Beschäftigung überwiegt bei uns die Beschäftigungsfunktion. Wir bringen Menschen in Arbeit. Es könnte sein, es sind Befürchtungen, dass man damit langfristig Lohndumping betreibt, weil die Zeitarbeiter auch auf Dauer weniger verdienen. Die Befürchtungen sehen wir in der Realität überhaupt nicht. Aber um das zu entkräften, würden wir vorschlagen, den Tariflohn des Stammbetriebes zu zahlen, weil dann ab einer gewissen Dauer Lohndumping nicht mehr möglich ist. Das ist die dahinter stehende Idee.

3. **Abgeordneter Brandner (SPD):** (...) Herr Oberste-Beulmann, (...) Sie erwarten, dass entsprechende Tarifverträge in der Branche abgeschlossen werden, (...) Sie haben in diesem Zusammenhang einen Hinweis gebracht, indem Sie sagen, es wäre auch ratsam, vom Gesetzgeber aus einen gesetzlichen Mindestlohn vorzusehen. (...)

Sachverständiger Oberste-Beulmann (Geschäftsführer START Zeitarbeit NRW): Ich kann bestätigen, dass sehr wohl die Zusammenarbeit mit einem Betriebsrat möglich ist und auch das gesamte Betriebsverfassungsrecht eingehalten werden kann. (...) Ich darf aus der Praxis sagen, dass wir einen kompletten Tarifvertrag mit der ÖTV abgeschlossen haben, der für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nur eines nicht berücksichtigt, nämlich die Entlohnung. Die richtet sich generell nach den Tariflöhnen der Entleihbetriebe. Das ist hervorragend praktikabel umsetzbar.

Wir erreichen damit eines, dass eben kein Lohndumping, wie es heute noch üblich ist, von 9 DM bis 11 DM praktiziert wird oder dass Mitarbeiter ergänzende Sozialhilfe beantragen müssen, und dass damit eigentlich – ich sage das vorsichtig – ein Profit sichergestellt wird, denn die Verrechnungssätze liegen immer auf Marktpreis.

Das ist eine Aussage dazu. Man muss auch deutlich anmerken, dass in meinen Augen ein gesetzlicher Mindestlohn notwendig wäre. Ich habe einmal von ca. 15 DM gesprochen; das ist eine politische Zielgröße, die auch umsetzbar wäre, (...).

Schriftliche Stellungnahme von D. Paulmann (Verband DIS) und Prof. M. Miegel (IWG Bonn)

(....)

- Um jedoch jede Möglichkeit eines auf Dauer angelegten Lohndumpings zu verhindern, könnte mit zunehmender Überlassungsdauer eine engere Bindung an den Entleiherbetrieb stattfinden. So ist zum Beispiel denkbar, dass nach einem Jahr Überlassungsdauer der Zeitarbeiter den Tariflohn erhält, der für den von ihm besetzten Arbeitsplatz gültig ist.
- Wenn ein Zeitarbeiter künftig bis zu drei Jahren in einem Betrieb tätig ist, ergeben sich enge Bindungen zum Entleiherbetrieb. Diese sind durchaus gewollt, um eine Störung des Betriebsfriedens zu verhindern und um eine mögliche spätere Übernahme zu begünstigen (Einschleusungsfunktion der Zeitarbeit). Folglich ist es auch denkbar, Zeitarbeiter nach einem Jahr Überlassungsdauer mit weiteren Rechten im Entleiherbetrieb auszustatten (zum Beispiel Wahlrecht bei der Betriebsratswahl o. ä.). (....)

Quelle: Schriftliche Stellungnahme für die öffentliche Anhörung am 26.1.2000 zum Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG) (Drucksache 14/1211)