

WISO direkt

Analysen und Konzepte zur
Wirtschafts- und Sozialpolitik

Leiharbeit 2012

Zwischen gewerkschaftlichem Erfolg, unternehmerischen Ausweichmanövern und politischer Verantwortung

Kai Burmeister¹

Auf einen Blick

Leiharbeit ist zum Symbol für eine gesplante Arbeitswelt geworden. In der Metall-Tarifrunde 2012 hat sich die IG Metall die faire Gestaltung von Leiharbeit zum Ziel gesetzt. Mit der Tarifkampagne und den gegen den Widerstand der Arbeitgeber durchgesetzten Regelungen sind die Ungerechtigkeiten der Leiharbeit offengelegt worden. Gleichwohl konnte eine abschließende Lösung noch nicht erreicht werden. Insofern ist es wichtig, dass der Gesetzgeber seine Aufgabe für die Wiederherstellung von „Ordnung auf dem Arbeitsmarkt“ wahrnimmt. Dies ist deshalb dringlich, weil sowohl Entleih- als auch Leiharbeitsunternehmen mit Ausweichmanövern versuchen, auf die tarifliche Einengung zu reagieren und nach neuen Wegen zur Senkung von Arbeitskosten Ausschau halten.

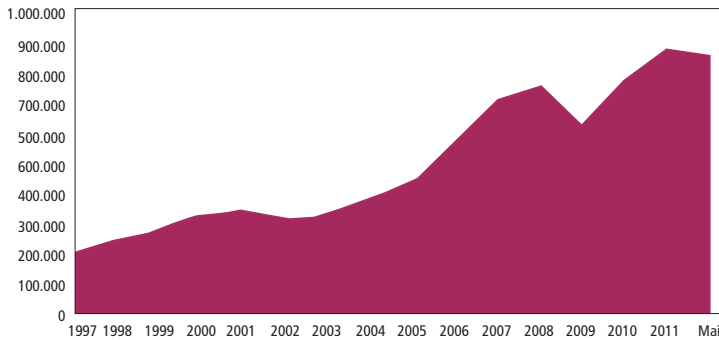
In der Automobilindustrie, im Pflege- und Gesundheitsbereich und auch in Kantinen und Büros sind immer mehr Beschäftigte tätig, die als Leiharbeiter verliehen wurden. Um Leiharbeit ranken sich viele Mythen („Beschäftigungswunder“, „Sprungbrett“) und Halbinformationen. Tatsächlich ist es nicht leicht, das Ausmaß und die Motive für deren Nutzung klar darzustellen. Fest steht: Insbesondere seit der gesetzlichen Lockerung im Jahr 2003 ist Leiharbeit stark gewachsen. Präziser ausgedrückt ist die Zahl der in dieser Branche Beschäftigten bis zum Krisenjahr 2008 in die Höhe geschneit. Mit dem rasanten Auftragseinbruch haben viele Leiharbeiterinnen und -arbeiter mit dem Ende des Einsatzes im Entleihbetrieb auch ihren Arbeitsvertrag wieder verloren.

Leiharbeit wieder im – kurzatmigen – Aufschwung

Mit dem neuerlichen Aufschwung seit 2010 hat eine neue Wachstumsphase begonnen. Insbesondere in der exportorientierten Metallindustrie sind nun wieder mehr Leiharbeiter tätig.² Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren zum Jahresende 2011 871.656 Menschen bei einem der rund 17.700 Verleihbetriebe tätig. Der Großteil dieser Beschäftigung dient nicht zur Deckung kurzfristiger Spitzenbedarfe, im Mittelpunkt stehen vielmehr die direkte Lohnkostensparnis sowie die Option, sich im Falle einer konjunkturellen Eintrübung schnell von Beschäftig-

ten trennen zu können. Im Kern lässt sich die unternehmerische Leistung von Leiharbeitsunternehmen also in Kostenersparnis und Kurzfristigkeit zusammenfassen.

Abbildung 1: Leiharbeit im Auf und Ab der Konjunktur



Quelle: BA und BAP.

Dazu passen die Angaben der Bundesagentur hinsichtlich der Dauer der Arbeitsverhältnisse. Im 2. Halbjahr 2011 wurden über 700.000 entsprechende Arbeitsverhältnisse beendet. Bereits nach einer Woche endeten 8,7 Prozent dieser Arbeitsverhältnisse, 42,7 Prozent endeten in einem Zeitraum zwischen einer Woche und weniger als drei Monaten. Nur ein überraschend geringer Anteil von 48,6 Prozent wurde nach mehr als drei Monaten beendet. Arbeitsverträge in der Leiharbeit sind im hohen Maße Kurzläufer.³

Unsicherheit und Träume

Statistiken beschreiben die Realität nur in einem Ausschnitt, die persönlichen Folgen bleiben dabei unbeachtet. Wer sich heute mit betroffenen Beschäftigten unterhält und dabei zuhört, der versteht, wie sich das auf die Beschäftigten ausgelagerte unternehmerische Risiko auswirkt. Persönlich beeindruckt hat mich folgender Satz: „Mit wenig Geld komme ich schon zurecht, aber die ständige Unsicherheit frisst mich auf.“ Ähnlich einprägsam ist auch folgende Äußerung, die mir eine betroffene Kollegin schickte: „Mein Ziel + mein Traum = eine Festeinstellung!“

Wenn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zum unerreichbaren Traum wird, sagt dies viel über individuelles Leid und gesellschaftliches Versagen von Unternehmen und Politik in einem flexibilisierten Arbeitsmarkt aus.

Tarifergebnis als Wegmarke

In der diesjährigen Tarifrunde hat sich die IG Metall zum Ziel gesetzt, dieser Zweiklassengesellschaft in den Betrieben tarifliche Regulierungen entgegenzusetzen. So richtete sich die Tarifforderung zwar gegen die Leiharbeit, nicht jedoch gegen die dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ausdrückliches Ziel war es, diese Beschäftigtengruppe aktiv in die Tarifausinandersetzung einzubeziehen. In vielen Betrieben haben sich erstmalig Stammbeschäftigte und Leiharbeiter gemeinsam für ihre Interessen engagiert. In den Betrieben und in der Öffentlichkeit ist es gelungen, Leiharbeit als Ausdruck prekärer Arbeit zu setzen und Regulierungen zu erreichen.

Mit dem Branchenzuschlag gegen Niedriglöhne?

Für Leiharbeiterinnen und -arbeiter ist es kaum möglich, ordentliche Einkommen zu erzielen.⁴ Zwar bestehen zwischen dem DGB und den Verbänden IGZ und BAP Tarifverträge über die Entlohnung. Diese liegen aber unter den branchenüblichen Löhnen, insbesondere wenn man Jahreseinkommen miteinander vergleicht.

Ab November 2012 tritt nun ein Branchenzuschlag in Kraft, der den in der Metallindustrie eingesetzten Leiharbeitern ein Einkommensplus ermöglicht. Nach einem sechswöchigen Einsatz in einem Betrieb ist erstmalig ein Zuschlag um 15 Prozent gegenüber den oben erwähnten Tarifverträgen vorgesehen. Dieser Branchenzuschlag steigt mit zunehmender Einsatzzeit an und erreicht nach neun Monaten 50 Prozent. Wer bislang 10,22 Euro verdient hat, hat nach neun Monaten 15,33 Euro. Dieser Zuschlag ist an die Tarfdynamik der Metallindustrie gekoppelt – erzielt die Gewerkschaft künftig Tarifsteigerungen, so steigt analog der Branchenzuschlag.

Mehr Mitbestimmung der Betriebsräte kann Missbrauch einschränken

Betriebsräte in der Metallindustrie haben künftig mehr Spielraum, um Missbrauch beim Einsatz von Leiharbeit zu begegnen. Wenn sie nicht verhindert werden kann, soll betrieblich ein enges Korsett angelegt werden. Wichtig ist die Feststellung im Tarifvertrag: „Durch den Einsatz von Leih-/Zeitarbeit darf für die Beschäftigten im Entleihbetrieb keine feststellbare Beeinträchtigung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen und keine fest-

stellbare Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.“⁵ Diese Feststellung ist wichtig für die anstehenden Auseinandersetzungen mit den Unternehmensleitungen, auch wenn diese tarifliche Norm oft noch weit entfernt von der Wahrnehmung vieler Belegschaften ist.

Grundgedanke der tariflichen Regelung ist es, auf Betriebsebene konkrete Regelungen zum Einsatz von Leiharbeit abzuschließen. So sollen insbesondere

- Einsatzzweck, Einsatzbereich und Volumen,
- die Höhe der Vergütung,
- Höchstdauer des Einsatzes
- und Übernahmeregeln

betrieblich gestaltet werden. Kommt es nicht zu einer solchen Betriebsvereinbarung, dann sieht der Tarifvertrag einen Mechanismus zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach 24 Monaten vor.

Über die Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene kann noch nichts gesagt werden, da in vielen Betrieben jetzt erst Verhandlungen aufgenommen werden. Die Erfahrung der Tarifrunde zeigt, dass viel davon abhängen wird, inwieweit Stamm- und Leihbeschäftigte betrieblich Druck aufbauen können. Dieser Hinweis macht deutlich: die Auseinandersetzung um Leiharbeit ist mit dem Tarifkompromiss noch lange nicht beendet, innerbetrieblich hat sie meist gerade erst begonnen. Die IG Metall wird in den kommenden Monaten an diesem Schwerpunkt mit der Rangfolge „Leiharbeit verhindern, begrenzen und fair gestalten“ arbeiten.

Wie weiter?

Die tarifliche Regulierung ist vorangekommen, abgeschlossen ist sie angesichts weiterhin offener Fragen noch nicht. So relativiert die oben erwähnte kurze Dauer von Arbeitsverhältnissen die Wirkung des Branchenzuschlags. Gleichwohl ist es gerade in der Metallindustrie keine Seltenheit, dass Leiharbeiter im Entleihbetrieb über längere Zeit tätig sind.

Zudem verfügt das Leiharbeitsunternehmen über das latente Druckmittel gegenüber ihren Beschäftigten, sie jederzeit an ein anderes Unternehmen zu entleihen, wodurch die Leiharbeiter den Branchen- bzw. Einsatzzuschlag wieder verlören. Hinzu kommt, dass im Ergebnis eine regional unterschiedlich große Lücke zwischen „Leiharbeitsentgelt mit Branchenzuschlag“ und „tatsächlichem Lohnniveau im Einsatzbetrieb“ bestehen bleibt.

Ein vollständiges Equal Pay steht somit noch aus und muss erst noch in künftigen Auseinandersetzungen durchgesetzt werden. Neben der Metallindustrie sind Branchenzuschläge mittlerweile auch im Bereich der Chemie- und Kautschukindustrie vereinbart worden. Inwieweit weitere Branchenzuschläge angesichts der unterschiedlichen Stärke von Gewerkschaften durchgesetzt werden können, muss mit Blick auf schwächer organisierte Branchen kritisch eingeschätzt werden. Auf absehbare Zeit wird es realistisch in weiten Teilen der Wirtschaft keine ausreichende Einkommenssicherung für Leiharbeiterinnen und -arbeiter geben.

Reaktionen der Unternehmen

Während im gewerkschaftlichen Lager weitere Schritte ausgelotet werden, ist auf Seiten der Unternehmen und ihrer Verbände eine Halteposition aufgebaut worden. Metallarbeitgeber-Präsident Martin Kannegießer versucht den Eindruck einer „Befriedung der Leiharbeit“ zu vermitteln. Diese Aussage mag dem politischen Kalkül entsprechen, gleichwohl ist sie angesichts des Verhaltens einiger Unternehmen wenig glaubhaft.

So reagierten Leiharbeitsunternehmen unter anderem damit, über neu gegründete Tochtergesellschaften Industrieunternehmen die Auslagerung von Arbeitspaketen anzubieten. Dazu werden die bisher in Form von Leiharbeit erbrachten Leistungen nun über das Instrument des Werkvertrags verkauft. Zum Verständnis ist es wichtig hervorzuheben, dass diese Werkvertragsarbeit am gleichen Ort – in der Regel das bisherige Werksgelände – wie bisher erbracht wird. Diese Variante des Outsourcings vollzieht sich nicht räumlich, sondern rechtlich, die Folgen sind jedoch drastisch. So richten sich bei Werkvertragsarbeitskräften die Arbeitsbedingungen (Löhne, Arbeitszeit etc.) nach den Bedingungen der Fremdfirmen, nicht jedoch nach denen der in dieser Branche gültigen Tarifverträge.

Unternehmen, die verstärkt auf solche Werkverträge setzen, handeln nicht ohne Risiko. Schließlich ist die Gefahr hoch, trotz des juristischen Einfallsreichtums mancher Unternehmenskonstruktion in der Praxis gegen Recht und Gesetz zu verstoßen. Anstelle eines tatsächlichen Werkvertrags (keine Integration in den Betrieb, keine Weisungsmöglichkeit etc.) liegen oftmals Scheinwerkverträge und damit illegale Arbeitnehmerüberlassung vor.⁶

Verantwortung der Politik

Im Mai dieses Jahres lobte Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) den Metallabschluss und forderte, ihn auf andere Branchen zu übertragen. Gleichzeitig ließ die Ministerin aufhorchen: „Ihre Drohung, die Gleichbezahlung von Stamm- und Leihkräften notfalls per Gesetz zu regeln, nahm sie (...) nicht zurück. Man werde die Umsetzung *aufmerksam begleiten* und weiteren Handlungsbedarf prüfen“.⁷

Doch bereits im Juni sah die Arbeitsministerin keinen Bedarf mehr für eine gesetzliche Regelung der Leiharbeit, da die Tarifvertragsparteien Lösungen erreicht hätten, die nach den Worten der Ministerin „ganz dicht an gleiche Löhne für Zeit- und Stammarbeitskräfte heranreichen“.⁸ Hinsichtlich der Höhe ist diese Aussage falsch, und die Notwendigkeit, gesetzgeberisch zu handeln, besteht weiterhin. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können Gesetze gegen prekäre Arbeit sinnvoll ergänzen, aber nicht ersetzen. Zudem bestehen in vielen Branchen keine Regelungen durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen noch sind diese künftig zu erwarten.

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Leiharbeit sind weiterhin nicht geeignet, den beschriebenen Problemen ausreichend zu begegnen. Handlungsmöglichkeiten und -verpflichtungen für den Gesetzgeber bestehen insbesondere anhand folgender Eckpunkte:

(1) Leiharbeit muss auf die Kernidee des kurzfristigen Arbeitskräftebedarfs beschränkt werden. So spricht die EU-Leiharbeitsrichtlinie ausdrücklich

davon, dass Leiharbeit nur vorübergehend erfolgen darf. Deshalb sollte im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ein Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern bei einem dauerhaften Arbeitskräftebedarf eindeutig festgeschrieben werden, da die bisherige gesetzliche Regelung nicht eindeutig und unter Juristen umstritten ist. Es bietet sich insoweit eine Regelung an, wonach der Leiharbeitseinsatz nur dann zulässig ist, wenn ein Sachgrund im Sinne des Befristungsrechts vorliegt. Darüber hinaus ist neben der Wiedereinsetzung des Synchronisationsverbots ein verbindliches Equal Pay ohne Abweichungsmöglichkeiten festzuschreiben.

(2) Der in der Praxis festgestellten stärkeren Nutzung von Werkverträgen anstelle von regulierter Leiharbeit muss entgegengewirkt werden. Dazu muss zunächst geregelt werden, dass bei einer unzulässigen Umgehung ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher begründet wird. Da die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Werkverträge in weitem Umfang für zulässig erklärt, muss zudem durch eine neue Definition der Arbeitnehmerüberlassung gewährleistet werden, dass die Beschränkung der Leiharbeit nicht durch eine Flucht in Werkverträge ausgehöhlt werden kann.

Möglichkeiten für gesetzgeberisches Handeln bestehen, Vorschläge wurden von Juristen, Arbeitsmarktexperten und betrieblichen Praktikern entwickelt. Was jetzt benötigt wird, ist der politische Wille im Parlament, mit Blick auf Leiharbeit Gute Arbeit im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich auch flächendeckend durchzusetzen.

1 Kai Burmeister ist Gewerkschaftssekretär der IG Metall in Stuttgart.

2 Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe, Nürnberg, Juli 2012. Neuere Zahlen weist der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) aus, demnach waren im Mai 2012 867.000 Beschäftigte in der Leiharbeit tätig.

3 Diese Kurzfristigkeit könnte zunächst als Hinweis gedeutet werden, dass mit Leiharbeit tatsächlich kurzfristige Auftragsspitzen abgedeckt werden. Dies ist aus der Beobachtung aus der Praxis nicht der Fall. Vielmehr setzen viele Personalstrategien von Unternehmen darauf, den Kreis der Stammbeschäftigten permanent enger zu definieren.

4 Nach Angaben der Bundesagentur liegt der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst in der Leiharbeit bei 1.419 Euro und ist damit nur gut halb so hoch wie der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst. Diese Abweichung um ca. die Hälfte kann auch in der Praxis beobachtet werden und erscheint somit realistisch. Wenig verwunderlich ist es, dass viele Leiharbeiter auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen sind. Der Staat subventioniert somit die niedrigen Löhne in dieser Branche und das Problem der Altersarmut ist hier vorprogrammiert.

5 Vgl. § 2 Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit, Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, Stuttgart 2012.

6 Vgl. hierzu Koch, Andreas: Werkverträge in der Arbeitswelt, Otto-Brenner-Stiftung 2012.

7 Mehr Geld für Zeitarbeiter, Onlineausgabe der FAZ vom 22. Mai 2012, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/metallbranche-mehr-geld-fuer-zeitarbeiter-11759929.html>.

8 Vgl. Stuttgarter Zeitung vom 18. Juni 2012, <http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.zeitarbeit-gleichstellungsgesetz-fuer-zeitarbeiter-kommt-vorerst-nicht.c456d265-605c-4a5e-b4f3-995b30d49a42.html>.