

1 **Antrag-/ Resolution**

2 **Antragsteller: JUSO AG UB Cuxhaven**

3

4 Keine Spaltung in Beschäftigte erster und zweiter Klasse

5

6 **Hintergrund**

7

8 Keine Branche wächst derzeit so schnell wie die Leiharbeit. Etwa die Hälfte aller neu
9 geschaffenen Stellen im Jahr 2006 sind in diesem Bereich entstanden.

10 Flexible Beschäftigungsform oder Notlage des Normalarbeitsverhältnisses? Diese
11 Frage kommt bei dem Thema Leiharbeit ganz schnell auf. Politik und Wirtschaft
12 propagierten „Zeitarbeit“ in den letzten Jahren immer wieder als das Mittel um
13 Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu bringen. Seit 1972 ist Leiharbeit in
14 Deutschland gesetzlich geregelt. Eine große Mehrheit vor allem in den großen
15 Industriegewerkschaften war sich über lange Zeit einig in der Weigerung, Tarifverträge
16 mit der Leiharbeitsbranche abzuschließen. Es sollte keine Abweichung von den
17 erkämpften Standards abgeschlossen werden. Man befürchtete, damit eben jene
18 Unternehmensstrategien zu stärken, die darauf zielen, reguläre Festanstellungen
19 zugunsten von Leiharbeitskräften zurückzudrängen und die Kernbelegschaften immer
20 mehr unter Druck zu setzen. Genauso wenig wollte man dazu beitragen, Belegschaften
21 durch den Einsatz von Leiharbeitern zu fragmentieren und damit das zentrale
22 gewerkschaftliche Druckmittel Streik zu gefährden. Die gewerkschaftliche Ablehnung
23 hat denn auch über lange Zeit in etlichen Betrieben Leiharbeit erschwert. Zunächst in
24 Übereinstimmung mit Parteien, staatlicher Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsrecht war
25 Leiharbeit nicht nur bei Gewerkschaften verpönt, sondern auch politisch unerwünscht.
26 Bis 1967 war sie gänzlich verboten, um dann 1972 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
27 streng reglementiert erlaubt zu werden. Seitdem sind die Schutzbestimmungen des
28 Gesetzes auf Betreiben von Branche und entleihenden Unternehmen sukzessive
29 gelockert und abgebaut worden.

30

31 Seit 1990 nehmen Gewerkschaften und SPD eine pragmatische Haltung gegenüber der
32 Leiharbeit ein. Unternehmen suchen zunehmend jenseits des
33 Normalarbeitsverhältnisses nach Flexibilisierungsmöglichkeiten, um z.B. auf
34 Veränderungen im Arbeitsvolumen reagieren zu können. Der Einsatz von Leiharbeitern
35 erspart den produzierenden Unternehmen aufwändige Such- und Entlassungskosten.
36 Das Beschäftigungsverhältnis hat allerdings eine ganz besondere Charakteristik. Der

37 Arbeitsplatz befindet sich im Entleihbetrieb. Die geleistete Arbeitskraft ist also faktisch
38 an die Einheit „Entleihbetrieb“ gebunden. Die Entlohnung und das soziale Gefüge
39 seiner Kollegen ist dem Betroffenen aber nur schwer zugänglich, denn sein Arbeitgeber
40 ist die Verleihfirma. Von dieser Art der Beschäftigung verspricht man sich eine höhere
41 Flexibilität der Unternehmen. Die Handlungskontexte von Beschäftigten in solchen
42 atypischen Arbeitsformen erreichen eine neue Qualität; Unsicherheitszonen vergrößern
43 sich in hohem Maße, Arbeitsqualität, Entlohnung und Sozialintegration sind Faktoren
44 auf die kein Einfluss mehr genommen werden kann. Eine Integration oder Teilhabe an
45 Entscheidungsprozessen kann nicht stattfinden. Mitbestimmung ist hier gar nicht erst
46 möglich. Grundsätzlich gilt die Mitbestimmung nach BetrVG, für Beschäftigte der
47 Verleihbranche erweist sich die Wahl eines Interessenvertreters als schwierig, da die
48 Arbeit ausschließlich in anderen Firmen geleistet wird und die Branche außerdem von
49 einer hohen personellen Fluktuation geprägt ist. Somit entfremdet sich der Arbeiter nicht
50 nur von seinem Produkt, sondern zunehmend von seiner Arbeitsleistung im
51 Allgemeinen. Die einzige Größe die zwar versucht wird zu beeinflussen, jedoch vom
52 einzelnen Arbeiter abhängig ist, ist die Arbeitskraft. Die Faktoren Zeit und Qualität
53 werden von dem zuständigen Weisungsbefugten (Entleiher) festgelegt, oft auch ohne
54 Wissen seines Überlassungsvertragspartners. Dieser hat weder den Einblick in die
55 Arbeit noch Möglichkeiten, über das AÜG hinaus, Einfluss zu nehmen.

56
57 In Zeiten der beschleunigten und finanzgetriebenen Kapitalentwicklung hat sich die
58 Flexibilität zum Schlüsselwort für das betriebliche Überleben hervorgerufen. Politik und
59 Wirtschaft sahen sich gezwungen mehr Druck auf den Arbeitsmarkt auszuüben und
60 begannen zahlreiche Reformen. Doch Flexibilisierung von Arbeit ist nicht
61 notwendigerweise immer und für alle Beteiligten ein positiver Prozess. Zuletzt hatten die
62 rot-grüne Bundesregierung mit der Hartz-Kommission Leiharbeit auch mit dem
63 Instrument „Personal Service Agentur“ (PSA) zentralen Stellenwert für die Arbeitsmarkt-
64 Reformen zugewiesen. Nachdem die PSA nicht den vom SPD Arbeits- und
65 Wirtschaftsminister Clement versprochenen Effekt gebracht haben, kann dieser
66 Versuch als gescheitert betrachtet werden. Mit Hilfe „vermittlungsorientierter Leiharbeit
67 einen größeren Teil der Arbeitslosen wieder in Dauerbeschäftigung zu bringen“, ist nicht
68 gelungen. Wesentliche Schutzbestimmungen wie Begrenzung der
69 Überlassungshöchstdauer, Befristungsverbot, Wiedereinstellungsverbot,
70 Synchronisationsverbot wurden gestrichen. Mit dem Misserfolg der Personal Service
71 Agenturen ist aber nur die von der Arbeitsmarktpolitik geförderte Variante der Leiharbeit
72 gescheitert. Als Branche insgesamt erlebt sie seit Jahren einen enormen Aufschwung,

73 der zunächst als Zuwachs von Arbeitsplätzen auf allen Seiten Beifall finden könnte. Erst
74 ein zweiter, kritischerer Blick gibt Aufschluss über die Gründe für diesen Boom.
75 Schon die Bezeichnung an sich ist umstritten. Der Begriff „*Zeitarbeit*“ wird von der
76 Branche selbst favorisiert. Er klingt modern und wird mit Flexibilität verbunden. Die
77 Gewerkschaften sprechen dagegen von „*Leiharbeit*“. Der Begriff beinhaltet schon eine
78 Kritik, indem verdeutlicht wird, dass hier Menschen wie Dinge verliehen werden.
79 Flexibilität durch Leiharbeit ist für die Arbeitskräfte in aller Regel erzwungene
80 Anpassung. In der Betriebswirtschaftslehre wird auch der Begriff „*Personal-Leasing*“
81 verwendet. Hier steht eine Flexibilisierung der Kosten im Vordergrund der Betrachtung,
82 wie bei den anderen Produktionsfaktoren auch. Der juristische Begriff schließlich lautet
83 „*Arbeitnehmerüberlassung*“. Er kennzeichnet das Dreiecksverhältnis zwischen dem
84 Arbeitgeber, der hier als Verleiher auftritt, indem er seine ArbeitnehmerInnen einem
85 Dritten, dem Entleiher, für eine bestimmte Zeit überlässt. Diese Überlassung wird in
86 einem Überlassungsvertrag geregelt. Der Leiharbeitnehmer bleibt Beschäftigter des
87 Verleihers, unterliegt aber für die Zeit seines Einsatzes dem Direktionsrecht des
88 Entleihers. Dabei gilt das Betriebsverfassungsgesetz auch für die
89 LeiharbeitnehmerInnen, nach drei Monaten Einsatz bekommen sie automatisch auch
90 ein aktives Wahlrecht im Entleihbetrieb.

91

92 **Aktuelle und historische Entwicklung**

93

94 Derzeit sind rund 2,4% der sozialversicherungspflichtigen Jobs Leiharbeitsverhältnisse.
95 Das klingt nicht viel. Wenn man sich allerdings den Anstieg der Leiharbeit in der
96 Gesamtwirtschaft ansieht, wird schnell klar, dass Handlungsbedarf besteht. Mitte Juni
97 2007 gab es laut Bundesagentur für Arbeit rund 731.000 Leiharbeiternehmer. Der
98 Maschinenbau, eine Branche die zur Zeit konjunkturell boomt, führt diese Bilanz mit
99 58.000 Leiharbeitskräften an. Von 2005 bis 2006 stieg die Zahl der Leiharbeitnehmer
100 um 34%. Und von Mitte 2006 bis Mitte 2007 legte sie noch mal um über 20% zu. Aber
101 auch der Einsatzbereich hat sich in geringem Maße verschoben. LeiharbeiterInnen
102 werden weiterhin tendenziell in Großbetrieben eingesetzt. Während sie früher aber fast
103 ausschließlich im Fertigungsbereich eingesetzt wurden, finden sich die Arbeitsplätze
104 auch in Verwaltungen und im Ingenieurwesen wieder. Doch wofür werden sie
105 letztendlich eingestellt? Auf die Frage, mit welchen Mitteln sie auf
106 Auslastungsschwankungen reagieren, gaben die meisten Unternehmen Überstunden,
107 Arbeitszeitkonten, Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und befristete
108 Arbeitsverträge an. Erst an sechster Stelle wird Leiharbeit genannt. In der Praxis fügt

109 sich die Form der Leiharbeit jedoch hervorragend in die üblich genannten
110 Flexibilisierungsmaßnahmen ein.

111 Es ist jedoch unschwer nachvollziehbar, dass aus gewerkschaftlicher Perspektive nicht
112 in die Loblieder der Branche eingestimmt wird. Skeptisch muss man gegenüber dem
113 Versprechen neoliberaler Arbeitsmarktpolitik, Leiharbeit für viele Arbeitslose zur Brücke
114 in eine Festanstellung mit Langfristperspektive zu machen, bleiben. In einer sich neu
115 formierenden Welt mit oft prekärer Arbeit bleibt es nicht aus sich auf die neuen
116 Gegebenheiten einzustellen. Das Bild von Arbeit und Bedingungen an diese hat sich in
117 den letzten Jahrzehnten sehr stark gewandelt. Wachsender Wohlstand für den Großteil
118 der Beschäftigten und ein ausgebautes Sozialsystem mit hohen Standards entwickeln
119 sich langsam zur Geschichte. Dieses scheinbar unerschütterliche „Modell Deutschland“
120 mit seinem sozialen Kompromiss zwischen Kapital und Arbeit zeigt seit geraumer Zeit
121 Risse, die fortwährende Massenarbeitslosigkeit in Zeiten der Globalisierung hat den
122 „Rheinischen Kapitalismus“ zu mindestens in Frage gestellt. Die über Jahre erkämpften
123 Rechte und Standards der abhängig Beschäftigten sind bedroht. Gründe und Interessen
124 für solche Umwälzungen sind benennbar: Arbeitsmärkte werden durch globalisierte
125 Finanzregime, die Kapital in Internet-Geschwindigkeit global flüssig halten, für
126 Produktion und Absatz weltweit mobilisiert und gegeneinander in Stellung gebracht,
127 Standortentscheidungen werden in ungekannter Schnelligkeit für nahezu beliebige Orte
128 auf dem Globus getroffen und bei Aussicht auf noch höhere Rendite auch wieder
129 verworfen. Zeigen nationale, regionale oder lokale Arbeitsmärkte nicht die geforderte
130 Kombination profitabler Merkmale, sehen sie sich vom Entzug der jeweiligen
131 Arbeitsplätze, d.h. dem Abzug des Kapitals bedroht (vgl. Bochum: Opel, Nürnberg: AEG
132 usw.). Standorte und ihre Belegschaften werden erpressbar, der Druck auf bislang
133 gesichert scheinende Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen wächst,
134 Standortsicherungen oder Beschäftigungsgarantien lassen sich – wenn überhaupt – nur
135 noch befristet für Kernbelegschaften erreichen. Jedwede Form der Flexibilisierung wird
136 zur Voraussetzung für den Verbleib der Arbeitsplätze. Angst wirkt disziplinierend und
137 lässt auch merklich geringere Bezahlung, weniger Absicherung und schlechtere
138 Arbeitsbedingungen noch akzeptabel erscheinen. So wirkt Prekarisierung auf das
139 ganze Gefüge von Beschäftigung. Entscheidend für das nach wie vor schlechte Bild von
140 Leiharbeit ist die prekäre Wirklichkeit dieser Arbeitsverhältnisse. Daran haben auch die
141 Tarifverträge nichts geändert. Gerade in den letzten Jahren, seit mit dem verschärften
142 Druck auf Arbeitslose die Devise „jede Arbeit ist besser als keine“ durchgesetzt wurde,
143 haben sich die Bedingungen im Bereich gewerblicher Leiharbeit für Geringqualifizierte
144 stark verschlechtert. Aus der in Brüssel seit langem diskutierten EU Richtlinie wurden

145 die Grundsätze „equal pay / equal treatment“ für Leiharbeiter in die Neufassung des
146 AÜG übernommen, wonach LeiharbeiterInnen zu gleichen Bedingungen
147 beschäftigt werden sollen wie die ArbeitnehmerInnen im jeweiligen Entleihbetrieb. Was
148 wie die Erfüllung aller gewerkschaftlichen Forderungen aussah und auch entsprechend
149 in die Medien lanciert wurde, erwies sich jedoch als schöner Schein, denn das Gesetz
150 gestattete zugleich, per Tarifvertrag von diesen Prinzipien abzuweichen. Als erster
151 nutzte ein regionaler Leiharbeitgeber-Verband die neuen Möglichkeiten und schloss
152 einen Tarifvertrag zu äußerst schlechten Bedingungen mit der „Tarifgemeinschaft
153 Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen“ ab. Somit
154 gerieten die DGB-Gewerkschaften in Zugzwang. Damit nicht auch alle anderen
155 Arbeitgeber diesem Tarifvertrag beitreten, mussten sie selbst aktiv werden und in
156 Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden eintreten. Nach einer solchen Vorlage
157 war es natürlich sehr schwer überhaupt noch einen besseren Abschluss organisieren zu
158 können. Mit den Branchenverbänden BZA (große Leiharbeitsunternehmen) bzw. dem
159 IGZ (mittelständisch) saßen auf der anderen Seite des Tisches Interessen, denen der
160 schwache gewerkschaftliche Organisationsgrad und damit die geringe
161 Durchsetzungsmacht der DGB-Tarifgemeinschaft in der Leiharbeit nicht unbekannt
162 waren. Nach einigem Vorgeplänkel, bei dem die ungleichen Kräfteverhältnisse schon
163 deutlich wurden, schloss die Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften im Mai 2003
164 einen Tarifvertrag mit dem IGZ ab, im Juni 2003 mit dem BZA.

165 Somit gab es eine flächendeckende Standardisierung der Arbeitsentgelte und anderer
166 Arbeitsbedingungen im Sektor Leiharbeit. Des Weiteren wurde aber die tendenzielle
167 Benachteiligung der Leiharbeiter festgelegt. Es gibt zwar hin und wieder Verleihfirmen,
168 die über den üblichen Tarif zahlen, allerdings bedeuteten die abgeschlossenen Verträge
169 eine Festlegung der Lohnungleichheit von Stammbeslegschaft und Leiharbeiter. Der
170 Einstiegslohn der untersten Lohngruppe im Leiharbeitsbereich ist wenig
171 existenzsichernd. Der Tarifvertrag zwischen dem christlichen Gewerkschaftsbund und
172 der mittelständischen Vereinigung der Zeitarbeitsfirmen für Ostdeutschland sieht einen
173 Lohn von 5,60 Euro vor. Dies entspricht einem monatlichen Entgelt von rund 850 Euro.
174 Der Tatbestand der Lohnarmut liegt nach Zahlen der IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und
175 Berufsforschung) im Osten bei 1.034 Euro.

176

177 Ein politischer Einschnitt waren vor allem die Hartz-Reformen. Nie wurden seit der
178 ersten Fassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 1972 die rechtlichen
179 Grundlagen der Zeitarbeit so gravierend verändert wie mit der Novellierung 2003. In
180 dieser Neufassung steckt eine neue Definition der arbeitsmarktpolitischen Funktion von

181 Leiharbeit. Mit Inkrafttreten des derzeit gültigen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes
182 (AÜG) zum 1.1.2003 entfielen wesentliche Beschränkungen der Leiharbeit. Mit ihnen
183 hatte einerseits verhindert werden sollen, dass der Verleihbetrieb das unternehmerische
184 Risiko auf die Leiharbeitskräfte abwälzt. Andererseits sollten Stammebelegschaften
185 davor geschützt werden, durch Leiharbeitskräfte ersetzt zu werden.

186 1. Die Beschränkung der *Überlassungshöchstdauer* (= Einsatzzeit beim
187 Entleihbetrieb) wurde schrittweise verlängert: von 3 auf 6 Monate (ab 1985), von
188 6 auf 9 Monate (ab 1994), von 9 auf 12 Monate (ab 1997), von 12 auf 24 Monate
189 (ab 2002). Ab 2003 gibt es keine Beschränkung mehr.

190 2. Das *Befristungsverbot*, mit dem befristete Beschäftigungsverhältnisse
191 zwischen Verleiher und Leiharbeitskraft sowie Kettenarbeitsverträge untersagt
192 waren, entfällt nun ebenfalls.

193 3. Das *Wiedereinstellungsverbot*, das es der Zeitarbeitsfirma untersagte,
194 innerhalb von 3 Monaten nach (durch Kündigung des Verleihers) beendetem
195 Arbeitsverhältnis die Arbeitskraft wieder einzustellen, wird im neuen AÜG
196 aufgehoben. Ursprünglich sollte damit gesichert werden, dass das
197 Arbeitsverhältnis zum Verleiher den Arbeitseinsatz beim Entleiher überdauert.

198 4. Das *Synchronisationsverbot*, das es dem Verleiher untersagte, die Dauer des
199 Beschäftigungsverhältnisses mit der Leiharbeitskraft auf die Zeit der erstmaligen
200 Überlassung an einen Entleiher zu beschränken, wird gestrichen.

201

202 Auch das gesetzliche Verbot von Wiederholungsbefristung greift nicht, da Leihfirmen oft
203 die gleichen Arbeiter unter dem Deckmantel eines unbefristeten Vertrags um die
204 Wiedereinstellung eines bereits bekannten Leiharbeitnehmer nach Ablauf einer
205 gewissen Pause handelt.

206

207 **Ausblick und Anforderungen**

208

209 Nach Angaben des IAB wächst Leiharbeit rasant und vor allem in den Betrieben, in
210 denen sie vorher schon intensiv genutzt wurde. Leiharbeit ist besonders im
211 verarbeitenden Gewerbe und hier besonders in der Metallindustrie verbreitet. Der
212 "Klebeeffekt", also der Anteil der Leiharbeitnehmer, die in ein reguläres
213 Beschäftigungsverhältnis übernommen werden, ist mit ca. 13 Prozent gering. Die
214 Bundesregierung stellte in ihrem zehnten Bericht über Erfahrungen bei der Anwendung
215 des AÜG fest; „dass es sich nicht immer um zusätzlich neue Arbeitsplätze handelt.
216 Besonders bei Großbetrieben sind Tendenzen erkennbar, Stammpersonal durch

217 Leiharbeiter zu ersetzen. Zum Teil werden Mitarbeiter entlassen, um sie über
218 hauseigene Verleihfirmen zumeist zu ungünstigeren Tarifbindungen in den alten Betrieb
219 zurück zu entleihen“. Es konnten noch zahlreiche weitere Mängel festgestellt werden.
220 „So führt der häufige Wechsel des Einsatzortes nicht selten zu Problemen bei der
221 Erstattung von Fahrtkosten oder Verpflegungsmehraufwand.“ Zudem sind damit nicht
222 nur zusätzliche körperliche, sondern auch soziale Belastungen verbunden, wie eine
223 Integration im Entleihbetrieb bei kurzer Überlassungsdauer nicht stattfindet.

224

225 Die Europäischen Sozialpartnerverhandlungen zur Leiharbeit sind im Frühjahr 2001
226 gescheitert. Die Gewerkschaften hatten EU-weit von den Arbeitgebern gefordert, einen
227 Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich der Entlohnung der Leiharbeitnehmer in einer
228 europäischen Sozialpartner-Vereinbarung anzuerkennen. Die Verhandlungen waren
229 Ende März an der Weigerung der Arbeitgeber gescheitert, diesen Grundsatz
230 anzuerkennen. Dabei war in 10 von 15 Mitgliedsstaaten der Union die
231 Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern mit den Beschäftigten im Einsatzbetrieb
232 schon weitgehend in Gesetz oder Tarifvertrag verankert. Diesen Grundsatz als
233 Mindeststandard auf europäischer Ebene festzuschreiben, hätte damit nur der bereits
234 weitgehend gängigen Praxis in der Mehrzahl der europäischen Mitgliedstaaten
235 entsprochen. Auch in Ländern mit liberalen Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung
236 hat der Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich des Entgeltes meist einen festen
237 Stellenwert.

238 Bereits 2002 hat die EU eine Richtlinie zum Schutz von Leiharbeitern vorgelegt. Die
239 Länder konnten sich bis heute nicht auf gemeinsame Standards verständigen. Zuletzt
240 scheiterte eine Einigung an Deutschland und Großbritannien im Dezember 2007. Dieser
241 geänderte Vorschlag sah eine Umsetzungszeit von zwei Jahren, mit einer Überprüfung
242 der Anwendung nach fünf Jahren vor. Das Argument der politischen Rechten, in
243 Deutschland sei Leiharbeit viel strikter geregelt als in anderen EU-Staaten, trifft nicht zu.
244 In den Niederlanden gibt es eine klare Regelung, dass überlassene Arbeitnehmer so zu
245 bezahlen sind wie vergleichbare Kräfte im Einsatzunternehmen. Nach einem
246 bestimmten Zeitraum ist die Leiharbeitsfirma dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer
247 dauerhaft zu beschäftigen.

248

249 Leiharbeit ist ein sinnvolles Instrument, wenn die Kernfunktionen beachtet werden. Zur
250 Zeit ist dies noch eine besondere Art der Beschäftigung, die allerdings zahlreiche
251 negative Begleiterscheinungen hat. Wir verlangen deshalb Nachbesserung und

252 unterstützen den Gewerkschaftsrat in seinen Forderungen zur
253 Arbeitnehmerüberlassung.

254

255 **Equal Pay/Treatment**

256 In vielen Unternehmen geht es beim Einsatz von Leiharbeit längst nicht mehr um die
257 Abdeckung von Auftragsspitzen oder den Ausgleich saisonaler Auftragsschwankungen,
258 sondern um systematische Kostensenkung durch Lohndumping. Der Unterschied der
259 Jahresgehälter zwischen Leiharbeitern und Stammebelegschaft beträgt bis zu 20 000
260 Euro. Ein Beitrag zur privaten Altersvorsorge liegt nicht im Budget; Altersarmut ist
261 vorprogrammiert. Nach Erhebungen des DGB im Rahmen des „Index Gute Arbeit“ ist
262 die Gruppe der Geringverdiener unter Leiharbeitern wesentlich größer als unter
263 Festangestellten. Rund 60 % der Leiharbeiter und fast 95 % der LeiharbeiterInnen
264 verfügen über ein monatliches Bruttoeinkommen von weniger als 1500 Euro, obwohl sie
265 Vollzeit arbeiten. Unter Festangestellten verdienen nur 30 % der Männer und 48 % der
266 Frauen ähnlich wenig. Auch der Urlaubsanspruch der Leiharbeiter ist oftmals geringer.

267 **Weiterbildung** findet bei ArbeitnehmerInnen in atypischer Beschäftigung nur sehr
268 wenig statt. Insgesamt kostet das Unternehmen ein Leiharbeiter wesentlich weniger als
269 eine zusätzliche Facharbeitskraft. Dies erhöht den Druck auf die Stammebelegschaft und
270 löst damit eine Abwärtsspirale bei den Arbeitsbedingungen aus. Die Unterschiede in
271 den Arbeitsbedingungen sind nicht auf betriebliche oder persönliche Merkmale, wie
272 Qualifikation oder Alter, zurückzuführen, sind also unmittelbar mit dieser Art der
273 Beschäftigung gekoppelt. Die Selbsteinschätzung gibt einen klaren Aufschluss über
274 Arbeitsbedingungen. „Gute Arbeit“ gibt es nur für 2% der Leiharbeitskräfte und 56%
275 bewerten sie schlicht als schlecht. Befristete Beschäftigte bewerten ihre Arbeit deutlich
276 besser als Leiharbeitskräfte, obwohl sich auch hier im Vergleich zu unbefristet
277 Beschäftigten ein negativer Gesamtindex herauskristallisiert.

278

279 Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz muss so geändert werden, dass nach einer von
280 den Tarifpartnern festzulegenden angemessenen Einarbeitungszeit für
281 Leiharbeitnehmer die gleiche Bezahlung und die gleichen Arbeitsbedingungen gelten
282 wie für Stammarbeitskräfte. Von dieser Regel soll dann nicht mehr durch Tarifvertrag
283 abgewichen werden können.

284

285 **Gleichstellungsgrundsatz**

286 Das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes gilt auch für Arbeitnehmer! Wir akzeptieren
287 keine Spaltung zwischen Stammebelegschaft und Leiharbeitnehmern. Weder bei

288 Entgeltberechnung noch bei betrieblichen Leistungen wie Betriebsrente oder
289 Weiterbildung. Der Gesetzgeber muss Klarheit bei den Gleichbehandlungsgrundsätzen
290 von §9 Nr.2 AÜG herstellen. Eine betriebliche Abweichung darf nur unter Beachtung
291 des Günstigkeitsprinzips erfolgen.

292

293 **Maximale Verleihzeit**

294 Die gesetzliche Höchsteinsatzfrist für den Einsatz von Leiharbeitern muss wieder
295 eingeführt werden. Ein dauerhafter Einsatz widerspricht dem Grundgedanken dieser
296 Beschäftigungsform.

297

298 **Quotenregelung**

299 Forderungen der Gewerkschaft nach einer Höchstquote für LeiharbeitnehmerInnen in
300 einer Belegschaft müssen politisch unterstützt werden. In jedem achten Betrieb, der
301 Leiharbeit nutzt, sind bereits mehr als 20% der Beschäftigten Leiharbeitskräfte.(stand
302 02.08)

303

304 **Synchronisationsverbot**

305 Leiharbeitsunternehmen müssen verpflichtet sein ArbeitnehmerInnen dauerhaft zu
306 beschäftigen und nicht das Arbeitsverhältnis an die Dauer des Verleihvertrages zu
307 koppeln. Es liegt in der Natur der Sache, dass es eine Nichteinsatzzeit für den
308 Arbeitnehmer gibt. Dieses Risiko darf nach § 11 Abs.4 AÜG auch nicht auf den
309 Arbeitnehmer umgeschichtet werden. Die Überbrückungskosten sind Bestandteil des
310 Verrechnungssatzes mit den Entleihbetrieben.

311

312 **Mindestlohn im Arbeitnehmerentsendegesetz (auch für ausländische Betriebe)**

313 Die Leiharbeitsbranche muss in den Geltungsbereich des Arbeitnehmer-
314 Entsendegesetzes aufgenommen werden. Ziel ist die Allgemeinverbindlicherklärung
315 des existierenden Mindestlohn-Tarifvertrages, der zwischen den Tarifvertragsparteien
316 abgeschlossen wurde. Am 30. Mai 2006 hat die Tarifgemeinschaft des DGB mit BZA
317 und IGZ einen Mindestlohntarifvertrag abgeschlossen. Aufgrund der zunehmenden
318 Konkurrenz durch Dumpingabschlüsse der so genannten christlichen Gewerkschaften
319 und der sich abzeichnenden Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU ist eine untere Grenze
320 der Entlohnung unabdingbar. Der Mindestlohntarifvertrag kann jedoch erst wirken (auch
321 für ausländische Leiharbeitsbetriebe), wenn die Leiharbeitsbranche in den
322 Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen wird.

323 Grundsätzlich fordern wir die Einführung eines allgemeinen, gesetzlichen Mindestlohns,
324 der dann auch für die Leiharbeitsbranche gilt.

325

326 **Mitbestimmung**

327 Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in den Entleihbetrieben müssen gestärkt
328 werden, insbesondere bezüglich der Kontrolle eines ordnungsgemäßen Einsatzes der
329 Leiharbeiter/innen und des Umfangs und der Dauer der Leiharbeit im Betrieb.
330 Dem Entleiherbetriebsrat muss bei Verstößen des Verleihers gegen Bestimmungen des
331 AÜG, gegen § 9 Nr. 2 und beim Einsatz auf Stammarbeitsplätzen, ein
332 Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 BetrVG eingeräumt werden. Denn
333 wenn im Betrieb ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis möglich ist muss
334 dies auch in Betracht gezogen werden. Daneben ist § 14 AÜG dahin zu ergänzen, dass
335 bei Betriebsvereinbarungen im Entleiherbetrieb zwingend das Günstigkeitsprinzips
336 gelten muss.

337

338 **Arbeitsschutz**

339 Auch im Bereich des Arbeitsschutzes besteht Nachholbedarf. So zeigt eine
340 Untersuchung, dass über 60 % der LeiharbeiterInnen Lärm ausgesetzt waren,
341 doppelt so viele wie bei den Stammbeschäftigte. So wird Arbeits- und
342 Gesundheitsschutz oft vernachlässigt, obwohl die Tätigkeiten der Leiharbeiter im
343 Durchschnitt belastender sind. Regelmäßige arbeitsmedizinische
344 Vorsorgeuntersuchungen finden fast gar nicht statt. 58 % werden nicht einmal über
345 Gefährdungs- und Schutzmaßnahmen informiert. 35 % bekommen eine mangelhafte
346 Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. Von der Bundesregierung wurde festgestellt:
347 „Leiharbeiter sind erfahrungsgemäß wegen der häufig wechselnden Arbeitsplätze,
348 den damit zwangsläufig verbundenen unterschiedlichen Arbeitsanforderungen und
349 veränderten Arbeitsabläufen einer höheren Gefährdung ausgesetzt als die
350 Arbeitnehmer, die regelmäßig an ihnen bekannten Einsatzorten arbeiten. Dies erfordert
351 höhere Anstrengungen bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes.“ Da der Arbeitgeber für
352 den Schutz zuständig ist, aber der Entleiher die Arbeitsbedingungen festlegt, können
353 sich Forderungen nur an beide Vertragspartner richten.

354