

FOKUS LEIHARBEIT



Informationen für eine
gerechte Arbeitswelt

GLEICHE ARBEIT



GLEICHES GELD

Leiharbeit
fair gestalten.

**VERDRÄNGUNGSSTRATEGIEN –
BERUFLICHE SICHERHEIT UNTER BESCHUSS**

Gewollte Prekarität?
Leiharbeit wird Massenphänomen6

Geiz ist geil?
Leiharbeit soll Lohnkosten senken8

Abschied vom Tarifvertrag?
Leiharbeit etabliert Niedriglohnsektor 10

**GERECHTIGKEITSLÜCKEN –
DER LANGE MARSCH ZUM EQUAL PAY**

Minimum als Maßstab?
Gleichstellung nur auf dem Papier 14

Schlusslicht Deutschland?
Europäischer Dumping-Wettbewerb 16

Auf ganzer Linie Underdogs?
Schlechter Status wissenschaftlich bewiesen 18

**VERANTWORTUNG –
VON DER BETROFFENHEIT ZUM HANDELN**

Arbeitnehmer zweiter Klasse?
Schwindende Chancen für Leiharbeitskräfte22

Handeln mit der IG Metall!
Gleiche Arbeit – Gleiches Geld24

Lösungen sind machbar!
Die Verantwortung der Politik25

Weiterführende Informationen
zum Thema Leiharbeit26

VERDRÄNGUNGSSTRATEGIEN – BERUFLICHE SICHERHEIT UNTER BESCHUSS

„Nach 16 Tagen Asbestentsorgungsarbeiten ohne einen freien Tag bin ich krank geworden. Ich war eine gute Woche krank geschrieben, Husten und Heiserkeit hielten drei Wochen an. Danach werde ich erneut ins Büro gebeten und gedrängt, wieder im Asbest zu arbeiten. Als ich sage, dass ich auf keinen Fall wieder dort arbeiten will, kriege ich die fristlose Kündigung – das heißt Sperre oder Absenkung beim Arbeitsamt.“

(L., www.igmetall-zoom.de)



Gewollte Prekarität?

Leiharbeit wird Massenphänomen

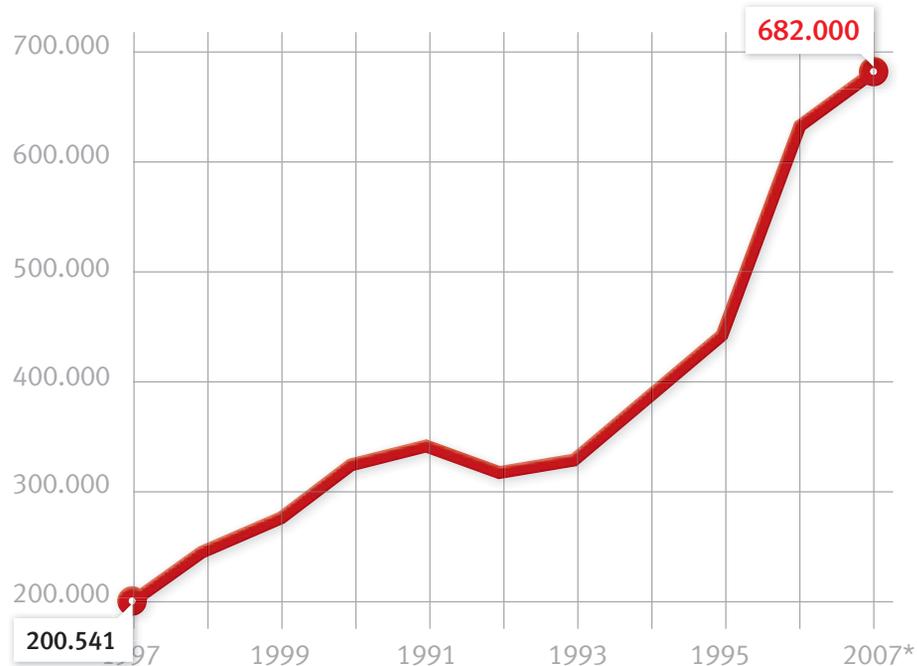
Leiharbeit ist auf dem Vormarsch. Politik und Wirtschaft sprechen in diesem Zusammenhang häufig von „Flexibilisierung“. Fakt jedoch ist, dass Leiharbeit von den Unternehmen mehr und mehr gezielt dazu benutzt wird, Lohnkosten einzusparen und Profite zu maximieren. Die Beschäftigung in Leiharbeit ist in Deutschland zu einem Massenphänomen geworden. Die Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache:

2004 hatte sich mit rund 400.000 Leiharbeitskräften ihre Zahl gegenüber 1997 bereits verdoppelt. Im Zuge der „Reformpolitik“ am Arbeitsmarkt wurden die Voraussetzungen für den Einsatz von Leiharbeit weiter gelockert. Im Juni 2007, gab es bereits rund 731.000 Beschäftigte in Leiharbeit. Berücksichtigt man die Fluktuation beim Leiharbeitseinsatz, beziffert sich die Zahl der Betroffenen auf 900.000 in der Gesamtwirtschaft, davon 260.000 in der Metall- und Elektroindustrie.

Der Leiharbeitssektor breitet sich rasch aus. Bezahlung, Urlaubsanspruch, Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildungsmöglichkeiten – in all diesen Fragen sind Leiharbeitskräfte schlechter gestellt als Stammbeschäftigte. Auch ist Leiharbeit praktisch eine mitbestimmungsfreie Zone: Trotz intensiver Suche fand das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2006 kein einziges mittleres oder kleines kommerzielles Verleihunternehmen mit Betriebsrat. Damit ist Leiharbeit nach wie vor eine prekäre Form von Arbeit.

Drastischer Anstieg der Leiharbeit

So stieg seit 1997 die
Zahl der Leiharbeitskräfte
im Jahresdurchschnitt



Geiz ist geil?

Leiharbeit soll Lohnkosten senken

Immer mehr Betriebe nutzen Leiharbeit systematisch und machen sie zu einem festen Bestandteil ihrer Personalstrategie: Der Anteil der größeren Betriebe, in denen 5 bis 20 Prozent der Beschäftigten Leiharbeitskräfte sind, wuchs zwischen 2002 und 2006 auf knapp 36 Prozent unter allen Betrieben mit Leiharbeit.

Als „Intensivnutzer“, mit mehr als 20 Prozent Beschäftigten in Leiharbeit, galten noch 2002 lediglich zwei Prozent der größeren Entleihbetriebe. Schon 2006 war der Anteil der Intensivnutzer auf zehn Prozent gestiegen. Insgesamt verschiebt sich der Schwerpunkt des Leiharbeitseinsatzes hin zu den größeren Betrieben.

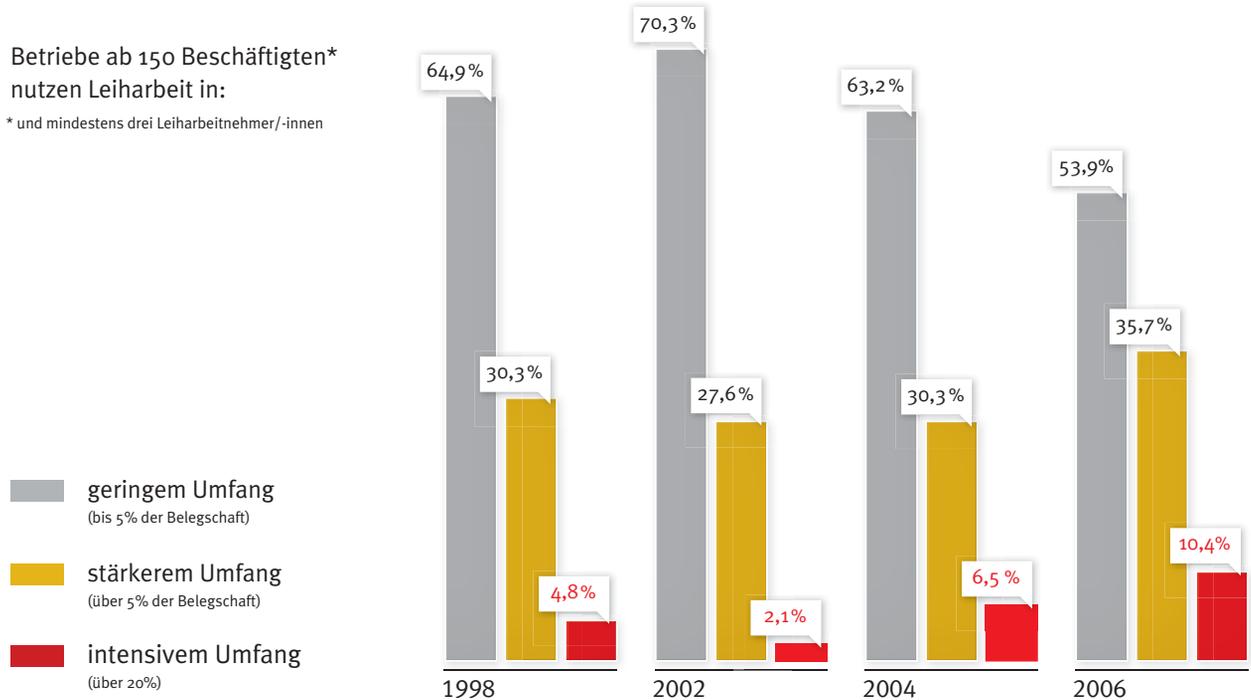
Hier geht es nicht mehr um das Abfedern von Auftragspitzen. Diese intensiveren Nutzer von Leiharbeit verfolgen damit eine Strategie zur Senkung der Lohnkosten. 41 Prozent der Entleihbetriebe klagen bei Befragungen über hohe Lohnkosten. Unter den Betrieben, die auf Leiharbeit verzichten, sehen nur 23 Prozent die Lohnkosten als Problem.

Im Übrigen profitieren die Unternehmen davon, dass sie das Beschäftigungsrisiko komplett auf die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter verlagern.

Intensivnutzung der Leiharbeit nimmt zu

Betriebe ab 150 Beschäftigten*
nutzen Leiharbeit in:

* und mindestens drei Leiharbeiter/-innen



Abschied vom Tarifvertrag?

Leiharbeit etabliert Niedriglohnsektor

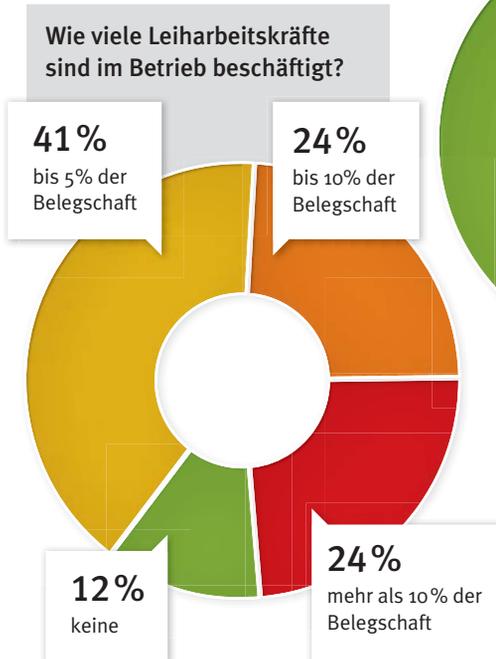
Leiharbeitskräfte erhalten ihr Entgelt von der Zeitarbeitsfirma, ihre Weisungen aber vom Entleihbetrieb, in dem sie beschäftigt werden. Sie stecken damit in einem nervenaufreibenden Dreiecksverhältnis: Beschäftigte in Leiharbeit müssen sich im Gegensatz zu festangestellten Kollegen und Kolleginnen gleich mit zwei Chefs auseinandersetzen – einem im Ver- und einem im Entleihbetrieb. In aller Regel erhalten Leiharbeitskräfte eine wesentlich schlechtere Entlohnung als die Stammbeschäftigten.

Diese Form des Lohndumpings wirkt sich auch auf die Stammbeschäftigten aus. Aufgrund der oftmals kurzen Einsatzzeiten im Betrieb bleibt häufig eine Integration in die Belegschaft aus. Beschäftigte in Leiharbeit stehen am Rande – und sind meist auf sich selbst gestellt.

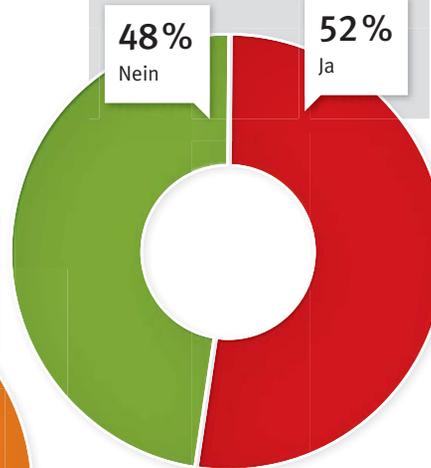
Während Leiharbeit in der Vergangenheit in erster Linie ein Instrument war, um Auftragsspitzen abzufangen, hat sich ihr Charakter seit den Hartz-„Reformen“ zumeist grundlegend verändert. Leiharbeitskräfte sind heute in vielen Unternehmen Teil der regulären Produktion und dienen dazu, einen dauerhaften Niedriglohnsektor in den Betrieben zu etablieren.

Stammarbeitsplätze werden verdrängt

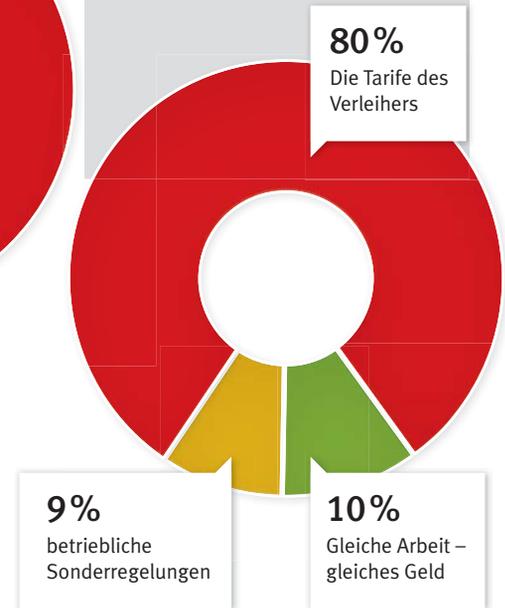
Ergebnisse einer Umfrage unter Betriebsräten zur Leiharbeit



Versucht der Arbeitgeber Stammarbeitsplätze durch Leih-Jobs zu ersetzen?



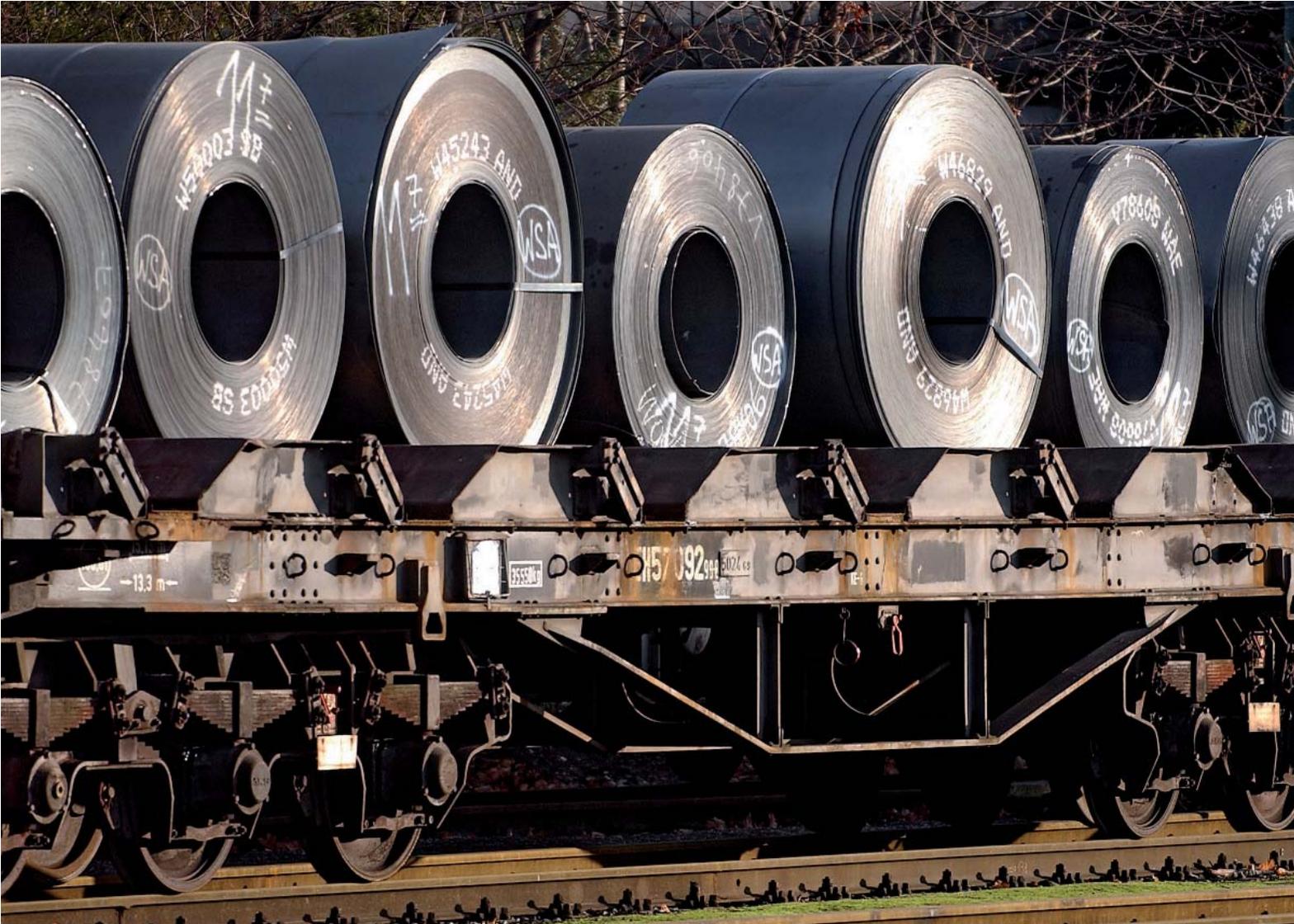
Welche Arbeitsbedingungen gelten für die Leiharbeitskräfte?



GERECHTIGKEITSLÜCKEN – DER LANGE MARSCH ZUM EQUAL PAY

„Als Leiharbeiter bist du einfach ein Mensch zweiter Klasse. Zur Zeit ist Winter, dort wo ich arbeite ist es kalt. Eigene Arbeitskleidung ist nicht erlaubt, von der Firma werden T-Shirts gestellt. Die Stammebelegschaft trägt Pullover, aber die werden Leiharbeitern verwehrt. Fragt man danach, heißt es: ‚Es sind keine da‘, oder ‚Zeitarbeitnehmer bekommen so etwas nicht‘. Es ist schon eine riesige Sauerei, Menschen so zu behandeln. Die Politik sollte sich schämen, sie machen erst den Weg frei für eine solche Ausbeutung.“

(Karl, www.igmetall-zoom.de)



17
88 E0003 SB
USA

17
W45243 ANTI
USA

17
W4829 ANTI
USA

17
W4829 ANTI
USA

17
W7005 WAF
USA

13.3 m

115 092 511

Minimum als Maßstab?

Gleichstellung nur auf dem Papier

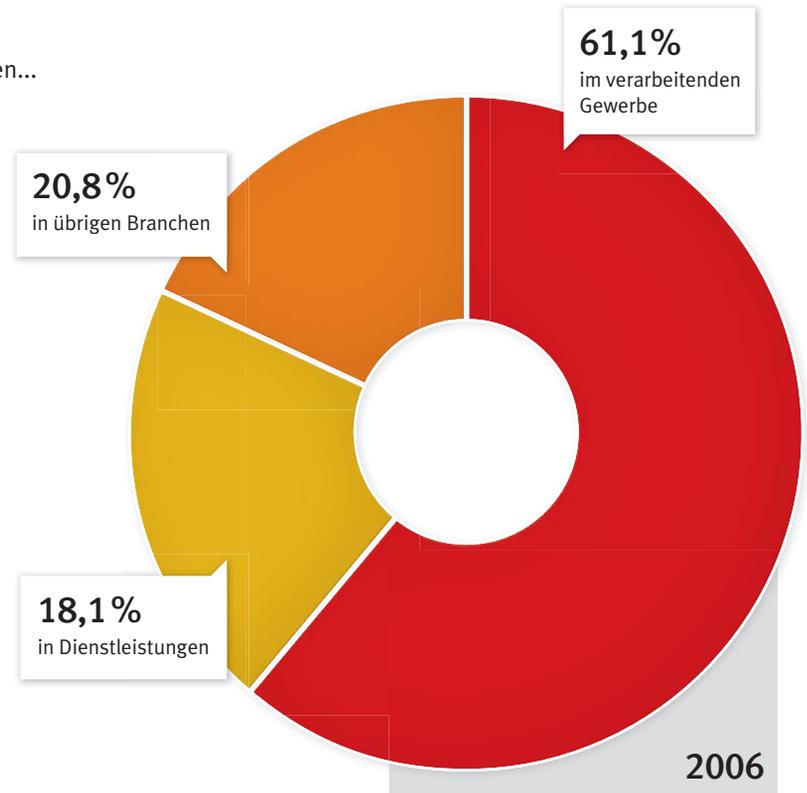
Die Schröder-Regierung hatte im Zuge der Hartz-“Reformen“ die Leiharbeit massiv gefördert. Die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) schaffte gleich mehrere Beschränkungen ab: Seither darf der Verleiher den Arbeitsvertrag mit den Beschäftigten befristen – auf die Dauer der Arbeit in einem bestimmten Einsatzbetrieb („*Synchronisation*“). Die zeitliche Befristung für den Einsatz in ein und demselben Betrieb wurde zudem aufgehoben. Diese Beschränkungen sollten ursprünglich verhindern, dass der Verleiher das unternehmerische Risiko auf die Leiharbeitskräfte abwälzt und dass Festangestellte durch Leiharbeitskräfte ersetzt werden.

Die gegenwärtigen gesetzlichen Regelungen kommen den Flexibilitätsbedürfnissen der Unternehmen entgegen, verschlechtern jedoch die Perspektiven auf planbare Lebens- und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitskräften. Um die drastische Deregulierung politisch zu legitimieren, wurden im neuen AÜG Leiharbeitskräfte den Festangestellten formell gleichgestellt. Diesen von den Gewerkschaften durchgesetzten Gleichstellungsgrundsatz („*equal pay*“, „*equal treatment*“) hat der Gesetzgeber durch eine Öffnungsklausel eingeschränkt: Wenn im individuellen Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag Bezug genommen wird, gelten dessen Regelungen – auch wenn diese schlechter ausfallen.

Die „christlichen Gewerkschaften“ nahmen diesen rechtspolitischen Trick zum Anlass, um mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) arbeitgeberfreundliche Tarifverträge auf unterstem Niveau abzuschließen. Die DGB-Gewerkschaften konnten mit den Zeitarbeitsverbänden BZA und IGZ zwar Tarifverträge abschließen; deren Niveau liegt aber aufgrund der unfairen Unterbietungskonkurrenz durch die „Christen“ und wegen der fehlenden Durchsetzungsmacht der DGB-Gewerkschaften deutlich unter dem der Handwerks- und Industriebranchen.

Schwerpunkte der Leiharbeit: Handwerk und Industrie

Von allen Beschäftigten in Leiharbeit arbeiten...



Schlusslicht Deutschland?

Europäischer Dumping-Wettbewerb

Wer systematisch nachrechnet, wie groß die Lohn-differenz zwischen dem Metall-Tarif und den Tarifen der Leiharbeitsbranche ist, stößt auf erhebliche Diskrepanzen. Bezogen auf die Lohngruppe 2 beträgt die Differenz zum Dumpingtarif des AMP in Westdeutschland 549,- Euro monatlich. Nach den Befunden der Europäischen Kommission erhalten Beschäftigte in Leiharbeit in Deutschland im Durchschnitt 20 bis 40 Prozent weniger Lohn.

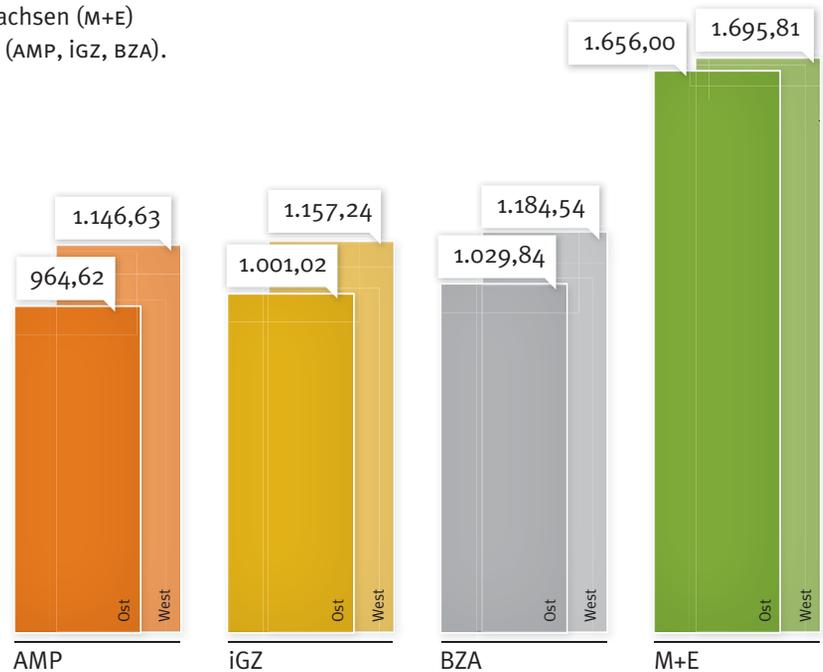
Diese Form des Lohndumpings ist innerhalb der EU fast einmalig: Nur Deutschland und Großbritannien sperren sich gegen eine Gleichbezahlung und Befristung von Leiharbeit. In den Niederlanden erhalten Leiharbeitskräfte für ihre hohe Flexibilität sogar mehr als die fest Beschäftigten – wie es bis in die 90er Jahre hinein auch hierzulande üblich war.

Die Prekarität der Leiharbeit macht sich in vielen Bereichen bemerkbar: Leiharbeitskräfte erhalten geringeres Entgelt als Festangestellte und haben weniger Urlaub. Sie werden nicht ausreichend über die Risiken am Arbeitsplatz aufgeklärt und haben kürzere Kündigungsfristen. Zu diesen Nachteilen kommt noch, dass Leiharbeitskräfte von Qualifizierungsmaßnahmen, vermögenswirksamen Leistungen, Betriebsrente und Gratifikationssystemen ausgegrenzt werden.

Tarifliche Monatseinkommen

Metall- und Elektroindustrie NRW und Sachsen (M+E)
im Vergleich mit der Leiharbeitsbranche (AMP, iGZ, BZA).

Bezogen auf Lohngruppe 2 (in Euro)



Auf ganzer Linie Underdogs?

Schlechter Status wissenschaftlich bewiesen

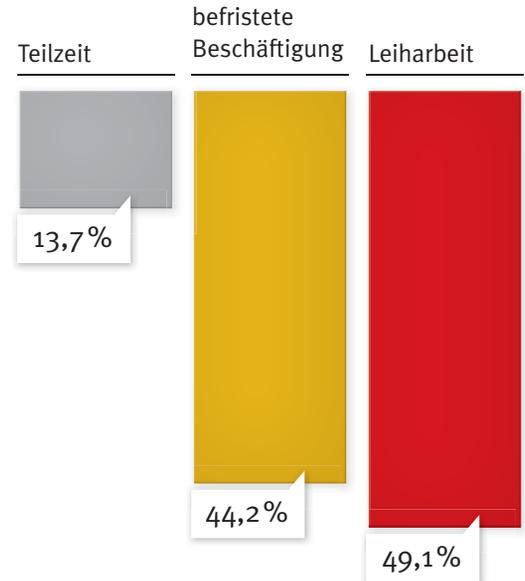
In vielen wissenschaftlichen Studien ist der schlechte Status von Leiharbeitskräften nachgewiesen worden. Die Betriebswirtschaftsprofessoren Werner Nienhüser und Wenzel Matiaske führten beispielsweise eine Arbeitnehmerbefragung in 15 EU-Ländern durch.

Sie stellten fest: „Leiharbeitskräfte haben deutlich schlechtere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis. In Teilzeit Beschäftigte haben ungünstigere Bedingungen als die in Normalarbeit Tätigen, und Leiharbeitskräfte sind gegenüber allen anderen Gruppen am schlechtesten gestellt.“

Diese Befunde zeigen eindeutig, dass Leiharbeit zur Etablierung und Ausweitung prekärer Lebensverhältnisse beiträgt. Die betriebliche Realität straft den Gleichstellungsgrundsatz des AÜG Lügen. „Equal pay“ und „equal treatment“ sind keinesfalls umgesetzt – und müssen deshalb Zielvorgaben einer gerechten Arbeitsmarktpolitik bleiben.

Schlechte Noten für Leiharbeit

Anteil der Arbeitnehmer/-innen, die Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Leiharbeit mit „negativ“ oder „sehr negativ“ bewertet haben



VERANTWORTUNG – VON DER BETROFFENHEIT ZUM HANDELN

„Mein 14-tägiger Leiharbeitseinsatz als Urlaubsvertretung ist jetzt beendet. Die Zeitarbeitsfirma hat für nächste Woche keinen Auftrag. Jetzt muss ich ohne Bezahlung zu Hause bleiben! Die Zeitarbeitsfirma hat mich regelrecht gezwungen, so eine handschriftliche Bestätigung zu unterschreiben, dass ich die nächste Woche für private Erledigungen nutze. Wenn ich das nicht unterschrieben hätte, hätte ich sofort die Kündigung gekriegt! Ist sowas überhaupt zulässig?“

(Bunny, www.igmetall-zoom.de)



...n uns

G

G

G

Arbeitnehmer zweiter Klasse?

Schwindende Chancen für Leiharbeitskräfte

Leiharbeitskräfte sind in vielerlei Hinsicht benachteiligt. Nicht nur in punkto Bezahlung. Ihre beruflichen Zukunftsaussichten sind alles andere als rosig: Mit einer durchschnittlichen Verweildauer von drei Monaten in einem Betrieb sind Leben und Arbeit weder gesichert noch planbar.

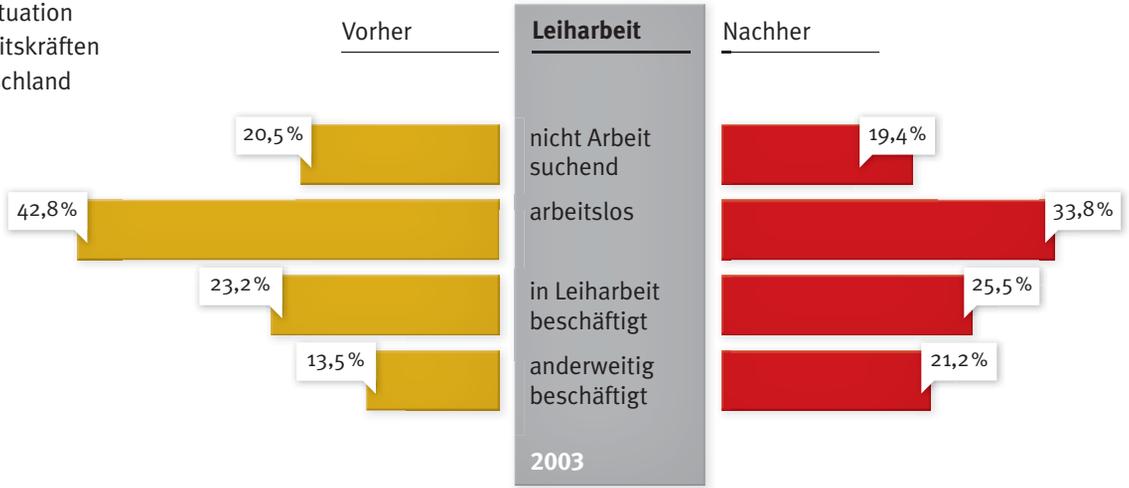
Das von Wirtschaft und Politik oft gehörte Argument, Leiharbeit diene als Brücke in ein festes Arbeitsverhältnis, ist nicht haltbar. Der so genannte „Klebeffekt“ funktioniert in der Regel nicht. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung von 2007, die auf der Befragung von 80 Betriebsräten in Betrieben mit einem Leiharbeiteranteil von durchschnittlich 35 Prozent beruht, lieferte folgende Ergebnisse: Rund 47 Prozent der Betriebe übernahmen lediglich bis zu fünf Prozent der Leiharbeiter. Weniger als 20 Prozent der Betriebe meldeten höhere Übernahmewerte von zehn bis 30 Prozent. Nur in einem einzigen der untersuchten Betriebe lag die Übernahmerquote über 30 Prozent.

Leiharbeit stellt für viele Menschen die einzige Möglichkeit dar, überhaupt Arbeit zu bekommen. Häufig ist damit jedoch eine Spirale der Entwertung der eigenen Fähigkeiten verbunden, weil die Betroffenen oftmals unterhalb ihres Qualifikations- und Erfahrungsniveaus eingesetzt werden. Die Chance, eine den eigenen Qualifikationen entsprechende Festanstellung zu finden, schwindet zusehends.

Die IG Metall nimmt diese staatlich geförderte Benachteiligung nicht hin – und handelt.

Leiharbeit: Kein echtes Sprungbrett

Berufliche Situation
von Leiharbeitskräften
in Westdeutschland



Handeln mit der IG Metall!

Gleiche Arbeit – Gleiches Geld

Die IG Metall ist die gewerkschaftliche Interessenvertretung aller Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie, in der Stahlindustrie, in der Kfz-Branche und in der Textil-, Holz- und Kunststoffindustrie. Rund 2,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich in der Gewerkschaft zusammengeschlossen, um ihre Interessen in Betrieb und Gesellschaft besser einbringen und durchsetzen zu können: Höhere Einkommen, kürzere Arbeitszeiten, mehr soziale Sicherheit. All das hat die IG Metall in den letzten Jahren und Jahrzehnten erkämpft.

Der IG Metall geht es um verbesserte Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Deshalb kann sie es nicht hinnehmen, „dass Stammebelegschaften in zunehmendem Maße durch Leiharbeit verdrängt werden und dass es in den Betrieben Beschäftigte erster und zweiter Klasse gibt“, so Detlef Wetzel, zweiter Vorsitzender der IG Metall. Mit der Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ setzt sich die IG Metall bundesweit für angemessene Bezahlung von Leiharbeitnehmern ein und geht gegen Ungerechtigkeiten und Missbrauch bei der Leiharbeit vor.

Für Beschäftigte in Leiharbeit hat die IG Metall bereits ganz konkrete Ergebnisse erzielt: So gibt es eine Reihe von Beispielen für gleiche Bezahlung von Leiharbeitnehmern und Stammebelegschaft.

Lösungen sind machbar!

Die Verantwortung der Politik

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, um faire Lösungen für Beschäftigte in Leiharbeit und Stammebelegschaften durchzusetzen: Auf der betriebspolitischen Ebene geht es der IG Metall darum, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, die den Grundsatz des „equal pay“ und „equal treatment“ umsetzen.

Neben den Arbeitgebern ist auch die Politik gefordert: Sie darf nicht zulassen, dass prekäre, ungeschützte Arbeit zum Leitbild der Gesellschaft wird. Die Gesetzgeber sind in der Verantwortung gegenüber den Leiharbeitskräften und müssen eine wirksame Regulierung sicherstellen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz darf nicht zu Ungunsten der Beschäftigten ständig weiter untergraben werden. Deshalb setzt sich die IG Metall auf der rechtspolitischen Ebene mit ihrem ganzen Gewicht dafür ein, die Regelungen im AÜG wieder zurückzunehmen, die zur Ausweitung der Leiharbeit geführt haben.

Auf der tarifpolitischen Ebene steht die Verbesserung der Tarifverträge mit den Leiharbeitsverbänden igz und bZA an, ebenso wie der Versuch, das mit diesen Verbänden vereinbarte Mindestentgelt als untere Haltelinie über das Entsendegesetz für allgemeinverbindlich zu erklären.

Die IG Metall setzt sich für die Interessen der Stammebelegschaften und der Leiharbeitskräfte ein. Im Betrieb, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft. So macht sie Druck auf die Arbeitgeber, auf ihre Verbände und auf die Politik. Rund 2,3 Millionen Mitglieder der IG Metall stehen für die Forderung: Gleiche Arbeit – Gleiches Geld.

Weiterführende Informationen
zum Thema Leiharbeit

IG Metall Kampagne:
www.gleichearbeit-gleichesgeld.de

**ZOOM –
Leiharbeiter-Netzwerk der IG Metall:**
www.igmetall-zoom.de

IG Metall:
www.igmetall.de

Hans-Böckler-Stiftung:
www.boeckler-boxen.de
(„Prekäre Arbeitsverhältnisse“ anklicken)

