



Leiharbeit in Baden-Württemberg

Kostensenkung zu Lasten der Arbeitnehmer

Zusammenfassung und Folgerungen

Dr. Hermann Biehler

München, Nürnberg, Stuttgart – Oktober 2011

Das IMU Institut geht der Frage nach, welche Entwicklungen die Leiharbeit in Baden-Württemberg insbesondere seit der jüngsten Wirtschaftskrise Ende 2008 bis Ende 2010 genommen hat. Wenngleich die Krisenursachen nicht behoben und Rückschläge im Wirtschaftswachstum immer wahrscheinlicher werden, ist auf dem Arbeitsmarkt vorerst eine zahlenmäßige Entspannung gegenüber dem Herbst 2008 eingetreten, die in so kurzer Zeit nicht zu erwarten war.

Zentraler Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist, welche Rolle die Leiharbeit in Deutschland und in Baden-Württemberg vor, während und nach diesem größten konjunkturellen Einbruch in der Geschichte der Bundesrepublik gespielt hat. Insbesondere wird untersucht, ob die Leiharbeitsbranche tatsächlich ein Job-Motor ist.

Außerdem richten wir unsere Aufmerksamkeit auf strukturelle Merkmale von Leiharbeit wie ihre regionale Verbreitung in Baden-Württemberg und die Einkommenssituation von Leiharbeitskräften.

Des Weiteren haben wir die vorliegende Datenlage genutzt, um die vielfach geäußerte These von einer Brückenfunktion der Leiharbeit zurück in den regulären Arbeitsmarkt anhand objektiver Fakten zu hinterfragen.

1 Zusammenfassung der Datenanalyse

Über der Leiharbeit liegt anders als über anderen Beschäftigungsverhältnissen und Branchen ein Nebel, der mit bisher zugänglichen Daten der amtlichen Statistik nur stellenweise gelichtet werden kann. Darüber, in welchen Branchen und Unternehmen die Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, ist aus der Statistik nichts zu entnehmen. Dort werden Leiharbeitskräfte immer bei ihren Verleihfirmen gezählt und nicht bei den Entleihfirmen, in denen sie arbeiten. Trotzdem ist eine Reihe von Befunden zur Leiharbeit in Baden-Württemberg möglich.

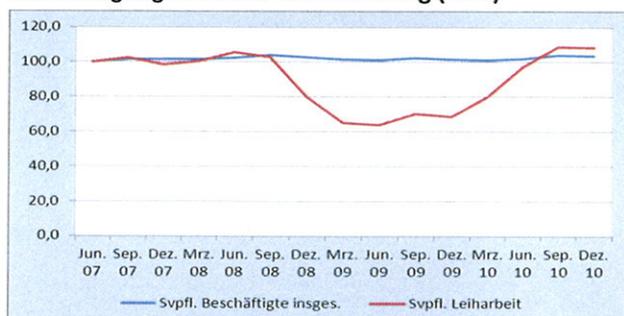
Die Abwägung der verschiedenen Zählweisen in der amtlichen Statistik lässt den Schluss zu, dass Ende des Jahres 2010 in Baden-Württemberg knapp 100.000 Arbeitskräfte als Leiharbeitnehmer tätig waren. Aktuell – im Oktober 2011 – dürfte Ihre Zahl deutlich über 110.000 liegen, mit den geringfügig entlohnten Beschäftigten (Minijobs) über 120.000.

1.1 Keine Pufferfunktion von Leiharbeit sondern prozyklischer Verlauf

Leiharbeit erfüllt keine Pufferfunktion gegenüber Nachfrageschwankungen am Arbeitsmarkt!

- Dieses Ergebnis überrascht nicht: Die Leiharbeitsbranche erweist sich als Kristallisationspunkt der Beschäftigungsprobleme im Verlauf der Krise 2008-2010. Während in Baden-Württemberg die übrige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung recht konstant bleibt, werden die Beschäftigungsverhältnisse mit Leiharbeitskräften um fast 40 Prozent abgebaut, um bei anziehender Konjunktur wieder besonders stark anzusteigen. Der Verlauf der Anzahl offener Stellen in der Zeitarbeitsbranche bestätigt die prozyklische Arbeitsnachfrage der Zeitarbeitsfirmen.
- Die geringe Nutzung von Kurzarbeit im Jahr 2009 durch Zeitarbeitsfirmen zeigt ferner, dass diese – anders als Unternehmen beispielsweise des Verarbeitenden Gewerbes – meist keine dauerhafte Beschäftigung ihrer Arbeitskräfte anstreben.
- Der mittlerweile erreichte neue vorläufige Höchststand der Leiharbeit in Baden-Württemberg deutet darauf hin, dass die Entleihunternehmen im Aufschwung mehr noch als vor der Krise auf Leiharbeit als hochflexible und kostengünstige Beschäftigungsform setzen.
- Außerdem zeigen die Monatszahlen zur Leiharbeit, dass die hohe Reagibilität der Leiharbeit nicht nur konjunktureller sondern auch saisonaler Art ist.

Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Leiharbeit und übriger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Baden-Württemberg (in %)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

1.2 Indizien für die Verdrängung regulärer Beschäftigung in Baden-Württemberg durch Leiharbeit

Die vorliegenden Daten sind zwar prinzipiell nicht geeignet, die Substitution von Beschäftigungsverhältnissen bei den Einsatzunternehmen durch Leiharbeitskräfte eindeutig zu belegen, weil sie (s.o.) keine Informationen über die entleihenden Unternehmen enthalten. Trotzdem ergeben sich Hinweise auf die Verdrängung von regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit. Im Beschäftigungsaufbau des Jahres 2010 wird in den Arbeitsagenturbezirken Mannheim, Stuttgart, Göppingen, Heidelberg und Karlsruhe reguläre Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe massiv abgebaut und gleichzeitig die Leiharbeit stark ausgeweitet. Angesichts der (noch) geringen Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten in der Leiharbeit ist dies ein starkes Indiz für Substitutionsprozesse (Verdrängungsprozesse) in diesen Regionen. Man darf annehmen, dass in den genannten Regionen Arbeitsplätze des Verarbeitenden Gewerbes in Leiharbeit umgewandelt werden.

Beschäftigungsentwicklung insgesamt und in der Leiharbeit Dezember 2009 bis Dezember 2010

	Wirtschafts- zweig	Beschäftigung im Wirtschaftszweig	Leiharbeit
AA Göppingen	Masch.- u. Fahrzeugbau	-1.309	+1.721
AA Stuttgart	Masch.- u. Fahrzeugbau	-2.048	+3.163
AA Mannheim	Chemie, Pharmazie, Glas, Keramik	-1.064	+1.956

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen und Darstellung IMU Institut

1.3 Leiharbeit erzeugt ein paralleles, niedrigeres Entlohnungsniveau

Vollzeit-Leiharbeitskräfte werden – im Durchschnitt und vergrößernd gesprochen – nur etwa halb so hoch (50%) entlohnt wie andere sozialversicherungspflichtig Vollzeit-Beschäftigte. Das ist im Wesentlichen auf zwei Effekte zurückzuführen. Erstens weichen die Qualifikations- und die Tätigkeitsstruktur der eingesetzten Leiharbeitskräfte von denen der übrigen Beschäftigten ab. Nicht einmal zur Hälfte ist in Baden-Württemberg der Einkommensabstand auf diesen Effekt zurückzuführen.

Zum größeren Teil handelt es sich bei der geringeren Entlohnung um direkte Benachteiligungen in der Bezahlung bei vergleichbaren Tätigkeiten. Dabei werden die niedrigeren Stundenlöhne durch eine Schlechterstellung bei Sonderzahlungen wie Weihnachts-, Urlaubsgeld, Leistungsprämien etc. potenziert. Diese Benachteiligung ist je nach Leistungsgruppe der Beschäftigten unterschiedlich und liegt in den beiden Leistungsgruppen mit den geringsten Anforderungen sogar bei 38-43 Prozent im Durchschnitt, in der mittleren Leistungsgruppe immer noch bei einem Drittel.

Entsprechend gering ist der Anspruch der Leiharbeitskräfte auf Arbeitslosengeld, wenn sie von den Zeitarbeitsfirmen entlassen werden.

Einkommensvergleich, II. Quartal 2011 (Baden-Württemberg)

	Brutto-Stundenverdienst mit Sonderzahlungen (€)	in % des Verdiensts aller Beschäftigten
insgesamt	11,53	47,9
LG 1	(44,07)	(99,4)
LG 2	21,16	75,4
LG 3	13,82	67,4
LG 4	9,72	57,2
LG 5	9,28	62,2

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen IMU

Für Frauen fällt die Benachteiligung beim Einkommen in der Leiharbeit generell etwas schwächer als für Männer aus, in einigen Leistungsgruppen erscheint die Situation für die Frauen sogar etwas günstiger als für Männer.

Drei von vier Leiharbeitnehmern in Baden-Württemberg beziehen ein Einkommen unter der Niedriglohnschwelle. Die Leiharbeitsbranche zahlt von allen Branchen mit Abstand am schlechtesten und hat sich zur Niedriglohnbranche entwickelt.

1.4 Leiharbeit wird indirekt subventioniert

Leiharbeitskräfte in Baden-Württemberg sind in Folge der schlechteren Bezahlung etwa siebenmal so häufig wie andere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf zusätzliche staatliche Transferzahlungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige (eHb) angewiesen!

Vor Beginn der Krise betrifft das jeden elften Leiharbeitnehmer in Baden-Württemberg. Mit dem Abbau der Beschäftigung in der Leiharbeit sinkt dieser Anteil und mit der Zunahme der Leiharbeitnehmerzahlen steigt er wieder an – bis März 2010 fast auf den Ausgangswert vor der Krise.

Damit subventioniert der Staat Zeitarbeitsfirmen und Entleihfirmen auf Kosten des Steuerzahlers. In Deutschland belief sich die Subventionshöhe zwischen Juni 2008 und Mai 2009 auf rund 531 Mio. €. Umgerechnet auf Baden-Württemberg sind das etwa 65 Mio. € pro Jahr.

1.5 Befunde sprechen eher gegen eine Brückenfunktion¹ der Leiharbeit in Baden-Württemberg

Die untersuchten Strukturdaten der Leiharbeitskräfte lassen für Baden-Württemberg wie schon früher für Bayern nicht erkennen, dass die Leiharbeit als Brücke in den Arbeitsmarkt fungiert:

- So sind z.B. ältere Arbeitskräfte, die große Probleme am Arbeitsmarkt haben, unter den Leiharbeitskräften noch stärker unterrepräsentiert als unter allen sozialversicherungspflichtig

¹ In der Literatur werden unterschiedliche Definitionen und Indikatoren für eine mögliche Brückenfunktion der Leiharbeit verwendet. Hier wird mit den Daten geprüft, ob Beschäftigtengruppen mit hohen Anteilen an den Arbeitslosen in der Leiharbeit überproportional zur sonstigen Beschäftigung vertreten sind.

Beschäftigten. Ältere Arbeitskräfte finden in der Leiharbeit also nicht bessere sondern schlechtere Beschäftigungschancen als sonst am Arbeitsmarkt.

- Jüngere Beschäftigte sind dagegen unter den Leiharbeitnehmern stark überrepräsentiert in Relation zu ihren Anteilen an den Arbeitslosen und an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Vermutlich stellt für sie Leiharbeit jedoch weniger eine Brücke in den regulären Arbeitsmarkt dar als vielmehr einen zusätzlich vorgeschalteten Filter oder eine zusätzliche Barriere.
Für manche junge Menschen könnte Leiharbeit auch das kleinere Übel z.B. gegenüber gering bezahlten oder unbezahlten Praktika sein. Eine erkennbare Perspektive ist mit der Leiharbeit aber nicht verbunden!
- Gering Qualifizierte sind unter den Leiharbeitskräften ebenfalls deutlich überrepräsentiert gegenüber ihrem Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Wenn man die Indizien für eine Verdrängung regulärer Beschäftigung ernst nimmt, so wird zumindest ein großer Teil dieser Beschäftigtengruppe mit Leiharbeit eher weiter an den Rand des Arbeitsmarkts gedrängt als in den Arbeitsmarkt integriert.
- Die Einstellung von Langzeitarbeitslosen unterscheidet sich in der Leiharbeitsbranche nicht von der Situation in anderen Branchen.

1.6 Regionale Unterschiede der Leiharbeit in Baden-Württemberg

Die Untersuchung zeigt, dass Leiharbeit in den Regionen Baden-Württembergs durchaus unterschiedlich genutzt wird. Sowohl die Leiharbeitsquote differiert zwischen den Arbeitsagenturbezirken des Landes als auch die Bedeutung der Leiharbeit im Beschäftigungsaufbau nach der Krise.

Im Regierungsbezirk Karlsruhe wird Leiharbeit relativ am stärksten eingesetzt. Der Schwerpunkt dürfte in der Industrie auf Facharbeiter- und Angelernten-Arbeitsplätzen liegen. Für den Regierungsbezirk Tübingen finden sich Hinweise, dass noch stärker in den fachlichen Teilarbeitsmärkten Leiharbeit zum Einsatz kommt, relativ stärker auch bei Arbeitnehmern mit Fach- und Hochschulabschluss. Am relativ wenigsten machen die Unternehmen und Betriebe im Regierungsbezirk Freiburg von Leiharbeit Gebrauch.

Im Beschäftigungsaufbau des Jahres 2010 entfallen in Baden-Württemberg über 40 Prozent des Zuwachses auf die Arbeitnehmerüberlassung. In vielen Arbeitsagenturbezirken geht die Beschäftigungsausweitung zu mehr als der Hälfte auf die Leiharbeit zurück (indirekter Beschäftigungsaufbau). Im Bezirk Göppingen ergibt sich ein Anteil von über 90 Prozent. Dem liegt ein umfangreicher Arbeitsplatzabbau im Verarbeitenden Gewerbe und ein noch etwas höherer Beschäftigungsaufbau in der Arbeitnehmerüberlassung zugrunde. Ähnliche Entwicklungen führen im Arbeitsagenturbezirk Mannheim zu einem Anteil der Leiharbeit an der Beschäftigungsexpansion von 70 Prozent und im Bezirk Stuttgart zu einem Anteil von über 50 Prozent.

2 Interpretation

Für Beschäftigte in Leiharbeit sind keine Vorteile – weder durch eine Stabilisierung der Beschäftigung noch durch eine Brückenfunktion in den regulären Arbeitsmarkt – belegbar. Die Nachteile für Leiharbeitskräfte und Gesellschaft sind dagegen gravierend:

- Leiharbeitskräfte sind die Manövriermasse bei konjunkturellen und saisonalen Schwankungen.
- Sie verdienen bei gleichwertiger Tätigkeit je nach Leistungsgruppe in Baden-Württemberg im Durchschnitt bis zu 43 Prozent weniger als Arbeitskräfte in regulären Beschäftigungsverhältnissen und erwerben geringere Arbeitslosengeld- und Rentenansprüche.
- Auch ein arbeitsmarktpolitischer Nutzen ist für Baden-Württemberg nicht erkennbar. Von der Leiharbeit als „Job-Motor“ zu sprechen, grenzt angesichts der Ergebnisse besonderer Reagibilität bei saisonalen und konjunkturellen Schwankungen an Zynismus. Von der Leiharbeit gehen keine eigenständigen Impulse auf die Arbeitsnachfrage aus. Vielmehr erscheint die Zeitarbeitsbranche zu einem großen Teil als die Zusammenfassung externalisierter Randbelegschaften und als Transmissionsriemen zum schnellen Ab- und Aufbau dieser Belegschaftsteile.
- Leiharbeitskräfte müssen wegen ihres geringen Einkommens häufig von der Gesellschaft mit Transferzahlungen unterstützt werden.

Wozu dient und wem nutzt Leiharbeit?

Zusammenfassend stellt sich deshalb die Frage, wozu Leiharbeit dient, wem die derzeitigen gesetzlichen Regelungen der Leiharbeit nutzen. Dafür werden aus der Interpretation der Ergebnisse folgende Thesen zur Diskussion gestellt:

- Das ursprüngliche Ziel höherer Unternehmensflexibilität durch Leiharbeit gerät zunehmend in den Hintergrund. Hinter dem Argument höherer Flexibilität steckt das Argument der Kostensenkung. Mit dem Instrument der Leiharbeit unterlaufen Entleihunternehmen gültige Tarifverträge.
- Die Einsparung durch die deutlich geringere Bezahlung der Leiharbeitskräfte kann zwischen den Zeitarbeitsfirmen und den Entleihfirmen aufgeteilt werden. Zeitarbeitsfirmen mit besonders schlechten Entgeltbedingungen für die Leiharbeitnehmer sind dabei im Wettbewerbsvorteil gegenüber Zeitarbeitsfirmen mit besseren Bedingungen.
- Mit den geringeren Kosten der Leiharbeit können Entleihunternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten oder verbessern und ihren Gewinn steigern. Sie bringen damit andere Wettbewerber in Zugzwang, ebenfalls die Leiharbeit als Instrument der Kostensenkung einzusetzen. Leiharbeit droht dadurch immer mehr reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu verdrängen. Dieser Mechanismus wird unter den gegebenen Bedingungen zunehmend auch außerhalb des Produzierenden Gewerbes greifen.
- War Leiharbeit anfangs vielleicht ein Anreiz, bereits unter noch bestehenden Unsicherheiten Arbeitskräfteeinzustellen, ist sie mittlerweile ein wichtiger Bestandteil von Unternehmensstrategien. Die These der strategischen Nutzung (Holst, Nachtwey, Dörre) erscheint plausibel, mit den vorliegenden Daten kompatibel und öffnet den Blick darauf, dass Leiharbeit über die direkte Kostensenkung hinaus zur Spaltung von Belegschaften und als Drohpotential gegenüber der Stammbeslegschaft genutzt werden kann.
- Kombiniert man die vorliegenden Zahlen, so ergibt sich in einer groben Überschlagsrechnung eine Umverteilung von den Arbeitnehmern zu den Unternehmen deutschlandweit in Höhe von

über 6 Milliarden Euro, für Baden-Württemberg im obersten dreistelligen Millionenbereich. Das ist rein rechnerisch, verdeutlicht aber die Dimension der Umverteilung.

- Arbeitsagenturen können ein größeres Interesse daran haben, Arbeitslose einfach und schnell in Zeitarbeitsfirmen zu drängen als sie mit mehr eigenem Aufwand in eine vergleichbare Tätigkeit zu besseren Arbeitsbedingungen zu vermitteln.
- Es mag eine kleine Gruppe von Arbeitskräften geben, für die Leiharbeit attraktiv ist. Dies kann dann der Fall sein, wenn für ihre Qualifikation eine Übernachfrage am Arbeitsmarkt besteht und sie in betrieblichen Notlagen von Unternehmen (und Organisationen) für Kurzeinsätze sogar besser bezahlt werden. Und Leiharbeit mag für manche Beschäftigte noch besser sein als andere verfügbare, noch schlechtere Angebote. Diese potentiellen Vorteile für wenige werden derzeit durch eklatante Nachteile für viele erkaufte! Sie sind nicht geeignet, Leiharbeit zu rechtfertigen.
- Es bleibt abzuwarten, ob eine zunehmende Verknappung des Arbeitskräfteangebots und ein wachsender Nachfrageüberhang in manchen Teilarbeitsmärkten zu einer besseren Situation der Leiharbeitskräfte führen. Die Quasi-Monopolstellung vieler Unternehmen in regionalen Arbeitsmärkten oder in fachlichen Teilarbeitsmärkten kann ihnen weiterhin die Strategie ermöglichen, Belegschaftsteile zur Kostensenkung zu externalisieren.

3 Folgerungen

Ziel sollte es nicht nur sein, den legalen „Missbrauch“ von Leiharbeit zu verhindern. Durch eine Veränderung der Rahmenbedingungen für Leiharbeit sollte eine weitere Entwicklung in der aktuellen Richtung unterbunden werden.

Leiharbeit – wie sie derzeit praktiziert wird – nutzt weder den Beschäftigten noch den Arbeitslosen, noch der Gesellschaft. Sie entwickelt sich vielmehr zu einem Instrument der allgemeinen Kostensenkung und Flexibilisierung in Unternehmen. Große Unternehmen gründen ihre eigenen konzerninternen Verleihfirmen, mit denen sie die gültigen Tarifverträge unterlaufen.

Zudem bedroht die Prekarisierung der Leiharbeitskräfte auch die fest Angestellten in den Unternehmen, da ein Ende der Externalisierung von Belegschaftsteilen nicht abzusehen ist und die Bedrohung möglicherweise in Tarifverhandlungen die Position der Gewerkschaften verschlechtert.

Ferner wird mit der gegenwärtigen Praxis von Leiharbeit die betriebliche Mitbestimmung unterlaufen. Sie ist häufig für die Leiharbeitnehmer bei den Zeitarbeitsfirmen nicht gewährleistet. Und die Mitbestimmung der Betriebsräte in den Entleihunternehmen wird erschwert.

Die negativen Folgen von Leiharbeit reichen jedoch weit über die Betriebe hinaus: Immer mehr Kinder, die in Armut aufwachsen, Verschlechterung der Bildungschancen für Kinder aus Geringverdiener-Familien, künftige Altersarmut und rückläufige Lohnsteueraufkommen sind einige Problemfelder, die in Deutschland indirekt durch Leiharbeit befördert werden.

Hinzu kommen makroökonomische Probleme: Bei der zunehmenden wirtschaftlichen Divergenz in der EU spielt die unterschiedliche Lohnentwicklung eine wichtige Rolle. Zwar ist der Anteil der Leiharbeitnehmer noch vergleichsweise gering. Der extrem hohe Lohnabstand zu regulär Beschäftigten

wirkt sich dennoch negativ auf das gesamtwirtschaftliche Lohnniveau aus.²

Gesamtwirtschaftlich verstärkt die geringe Bezahlung der Leiharbeitskräfte zudem die Schwäche der deutschen Binnennachfrage und die übermäßige Abhängigkeit von Nachfrageentwicklungen im Ausland.

Die Rahmenbedingungen für Leiharbeit sind heute so angelegt, dass sich Leiharbeit durch Umverteilung zu Lasten von Beschäftigten und zu Gunsten von Zeitarbeitsfirmen und Entleihfirmen im Wettbewerb der Unternehmen selbst verstärkt. Zentraler Baustein ist dabei die rechtlich zugelassene Möglichkeit, Leiharbeitskräfte in den Entleihunternehmen einzusetzen und zu den schlechteren Bedingungen der Leiharbeitsbranche zu entlohnen. Nur gleicher Lohn für gleiche Arbeit und gleiche Arbeitsbedingungen ab dem ersten Tag böte eine Basis, auf der eine neue Orientierung für eine skandalfreie Leiharbeitsbranche stattfinden kann.

Wenn man schon die Rückkehr zu einer Leiharbeit scheut wie sie vor 1990 praktiziert wurde und ein neuerliches Verbot wie vor 1973 nicht ins Auge fassen will, so sollten doch neue Regeln für Leiharbeit nach folgenden Prinzipien gelten:

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (equal pay), das bedeutet:
 - Gültigkeit der Branchentarifverträge auch für Leiharbeitnehmer vom ersten Tag an; kein Unterlaufen von Tarifverträgen durch den „Import“ branchenfremder Tarifverträge;
 - Nutzung der Leiharbeit für erhöhte Flexibilität ohne durch Senkung der Lohnkosten zusätzliche Anreize für den Ausbau der Leiharbeit zu schaffen;
 - Gültigkeit derselben Tarifverträge und sozialen Standards für alle Arbeitskräfte, die in Deutschland arbeiten, egal aus welchem Land sie kommen;
- Gleiche Arbeitsbedingungen für Leiharbeitskräfte wie für regulär Beschäftigte (equal treatment), das heißt u.a.
 - ein Anrecht auf Fort- und Weiterbildung für Leiharbeitskräfte
 - Anrecht auf Urlaub wie in den Entleihunternehmen üblich
 - Zuschläge für die erhöhten Flexibilitätsanforderungen an die Leiharbeitskräfte
 - Ausgleich für die Kosten, die mit den wechselnden Einsatzorten verbunden sind
- Wiedereinführung ehemaliger Vorschriften zum Schutz der Leiharbeitskräfte
 - Wirksamer Kündigungsschutz in den Zeitarbeitsfirmen und Wiedereinführung des Synchronisationsverbots: Zeitarbeitsfirmen dürfen die Beschäftigungsdauer nicht an die Zeiträume des Verleihs der Leiharbeitskräfte knüpfen!
 - Eine kürzere Überlassungshöchstdauer kann den Einsatz von Leiharbeitskräften in Entleihunternehmen als Dauereinrichtung einschränken.
 - Das Wiedereinstellungsverbot verhindert, dass Zeitarbeitsfirmen innerhalb kurzer Zeit entlassene Leiharbeitskräfte wieder einstellen und ihre Beschäftigung indirekt an die Verleih-Zeiträume koppeln.
 - Es ist zu verhindern, dass Zeitarbeitsfirmen mit Leiharbeitskräften eine Kette von Verträgen mit kurzen Laufzeiten abschließen (ehemaliges Befristungsverbot).
 - Die Mitbestimmungsrechte dürfen weder für die Leiharbeitskräfte noch für die Belegschaften der Entleihunternehmen durch Leiharbeit eingeschränkt werden.

² Bei einem Anteil von 2,5% der Leiharbeit und einem Lohnabschlag von durchschnittlich 30 Prozent bei vergleichbarer Tätigkeit wird das gesamtwirtschaftliche Lohnniveau in einer Größenordnung von etwa 0,75 Prozent gedrückt.