



3. Februar 2011

LEIHARBEIT IN SACHSEN DATEN, INFORMATIONEN, HINTERGRÜNDE

WELCHE BEDEUTUNG HAT LEIHARBEIT¹ IN SACHSEN?

Es begann mit dem Abfedern von Produktionsspitzen und dem Ausgleich von personellen Engpässen und hat seitdem immer größere Ausmaße angenommen. 1999 gab es in Deutschland schon 248.720 Beschäftigte in der Zeitarbeitsbranche, acht Jahre später hatte sich die Zahl auf 639.033 erhöht. Das entsprach 2.4% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ende Juni 2008 gab es 710.000 Menschen, die bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigt waren. Während der Krise wurden Leiharbeiter als erste und in größerer Zahl entlassen, die Zahl der Leiharbeiterinnen und –arbeitnehmer ging deshalb zurück. Im Dezember 2009 gab es 553.000 Leiharbeiter, das waren 2% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, im Juni 2010 standen bei den Verleihbetrieben aber schon wieder 806.100 Leiharbeiterinnen und –arbeitnehmer unter Vertrag, das sind 2.7% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.² Die Zahl der Leiharbeiter könnte 2012 eine Million erreichen.

Welche Bedeutung hat Leiharbeit in Sachsen? Die Zahl der Leiharbeitskräfte hat seit 1999, abgesehen von einem leichten Rückgang 2001 und 2002, kontinuierlich zugenommen. 1999 gab es in Sachsen 14.000 Leiharbeitskräfte, im Juni 2007 fast 41.000.³

Im westdeutschen Durchschnitt ist die Leiharbeit seit 1999 um 153.7%, im ostdeutschen Durchschnitt um 170.5% angestiegen.⁴ In Sachsen ist die Leiharbeit noch schneller als im westdeutschen oder ostdeutschen Durchschnitt gewachsen.

Sachsen gehört zu den sechs deutschen Ländern mit dem größten Anstieg der Leiharbeit seit 1999. Angeführt wird diese Liste von Brandenburg mit einem Wachstum der Leiharbeitskräfte zwischen 1999 und 2007 um 252.3%, dann folgen Thüringen (251.1%), Bremen (233.5%), Niedersachsen (193.2%), Bayern (190.8%) und schließlich Sachsen (189.6%).

Mit einer Leiharbeitsquote (Anteil der Leiharbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten) von 3% liegt Sachsen ebenfalls in der Spitzengruppe der deutschen Länder, hinter Hamburg (3.4%), Bremen (3.4%), Thüringen (3.3%) und dem Saarland (3.1%).⁵

¹ Die Begriffe „Leiharbeit“ und „Zeitarbeit“ bedeuten dasselbe.

² Zeitarbeit in Deutschland – aktuelle Entwicklungen. Bundesagentur für Arbeit. Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung – Juli 2010, S.13; Zeitarbeit in Deutschland – aktuelle Entwicklungen. Bundesagentur für Arbeit. Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung – Januar 2011, S. 8.

³ Uwe Sujata/Antje Weyh: Zeitarbeit in Sachsen. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. IAB regional. IAB Sachsen 01/2009, S.7

⁴ Sujata/ Weyh: Zeitarbeit in Sachsen, S. 19.

⁵ Sujata/ Weyh: Zeitarbeit in Sachsen, S. 19.

Auch die Krise hat das Wachstum der Leiharbeit in Sachsen nicht bremsen können. So hat die Bundesagentur für Arbeit festgestellt, dass zwischen Sommer 2008 und Dezember 2009 die Zahl der Leiharbeiter in fast allen regionalen Direktionsbezirken zurückging – abgesehen von Sachsen, wo sie noch einmal um 25% anstieg (und Baden-Württemberg, wo die Zahl der Leiharbeiter um 3% zunahm).⁶

Die Zahlen sprechen eine sehr deutliche Sprache: Leiharbeit ist immer mehr dabei, „normale“ feste Beschäftigungsverhältnisse zu verdrängen. Während zwischen 1999 und 2007 in Sachsen 186.000 Arbeitsplätze verloren gingen und die Gesamtbeschäftigung um 12% zurückging, ist die Anzahl der Leiharbeiter um fast 190% gestiegen.⁷ Nach der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nahm die Anzahl der Leiharbeiter in Sachsen zwischen 2001 und 2008 um 146.9% zu, die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt hingegen um 5.3% ab.⁸

WIE VERTEILT SICH DIE LEIHARBEIT IN SACHSEN?

Die meisten Leiharbeiter gibt es in den Städten. Spitzenreiter in Sachsen sind Chemnitz mit einer Leiharbeiterquote von 6%, Leipzig mit einer Leiharbeiterquote von 4.8%, Dresden mit einer Leiharbeiterquote von 3.9%, Bautzen und Zwickau mit einer Leiharbeiterquote von 3.6%, während die Leiharbeiterquote in der Sächsischen Schweiz und im Ostergebirge nur bei 0.8% liegt und auch in Nordsachsen mit 0.9% noch recht niedrig ist. Die Ursache dafür dürfte, wie das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Sachsen vermutet, in der geringen Anzahl von Großbetrieben in diesen Kreisen, sowie in der ausgeprägten Rolle des Fremdenverkehrs, des Baugewerbes und der Landwirtschaft liegen, alles Bereiche, in denen Leiharbeit bis jetzt weniger eingesetzt wird.⁹

Das absolute Wachstum der Leiharbeiter ist in den kreisfreien Städten Sachsens am höchsten. Zwischen 1999 und 2007 hat die Anzahl der Leiharbeiter in Leipzig um 6.399 zugenommen, in Dresden um 4.476 und in Chemnitz um 3.418. Dahinter sollte man allerdings den rasanten relativen Anstieg in den Landkreisen nicht vergessen. 1999 gab es im Erzgebirgskreis 27 Leiharbeiter, 2007 aber schon 1.111, das entspricht einem Anstieg um 1.084 oder 4.000%.¹⁰

WO WERDEN DIE LEIHARBEITSKRÄFTE EINGESETZT?

Im Jahr 2007 waren 69.6% aller Leiharbeiter in Sachsen in Fertigungsberufen tätig, nur 27.3% dagegen in Dienstleistungsberufen. Die Nachfrage nach Leiharbeit konzentrierte sich auf eine relativ geringe Anzahl von Tätigkeiten. 32.2% aller sächsischen Leiharbeiter sind Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe, 7.5% Lager- und Transportarbeiter. Unter den sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigten kommt beiden Berufsgruppen mit 5% nur eine untergeordnete Bedeutung zu. 11.5% der Leiharbeiter sind Schlosser, 8.8% Bürofach- und Bürohilfskräfte.¹¹

⁶ Bundesagentur für Arbeit: Zeitarbeit in Deutschland – aktuelle Entwicklungen. Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung – Juli 2010, S.9

⁷ Sujata/ Weyh: Zeitarbeit in Sachsen, S.7

⁸ Andreas Crimmann/Kerstin Ziegler/Peter Ellguth/Susanne Kohaut/Florian Lehmer: Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“. Endbericht zum 29.Mai 2009. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. S. 103.

⁹ Sujata/ Weyh: Zeitarbeit in Sachsen, S. 24, 42.

¹⁰ Sujata/ Weyh: Zeitarbeit in Sachsen, S. 24.

¹¹ Sujata/Weyh: Zeitarbeit in Sachsen, S: 26, 27.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung aufgrund der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Danach waren in Sachsen im Jahre 2008 von allen Leiharbeitnehmern 33.1% als Hilfspersonal tätig, 29.9% in der Metall- und Elektroindustrie 26.8% in der Dienstleistungsbranche.¹²

Die Tendenz allerdings scheint in die gleiche Richtung zu gehen, wie in Deutschland insgesamt. Auch wenn in Sachsen immer noch ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Leiharbeitnehmern Metall- und Elektroberufen nachgeht, so geht deren Anteil seit 2005 kontinuierlich zurück.¹³

Großbetriebe sind in Deutschland wie im Freistaat Sachsen bei der Nutzung von Leiharbeit von besonderer Bedeutung. In einzelnen Fällen kann die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern auch weit über die durchschnittliche Leiharbeitsquote von 3% in Sachsen hinausgehen. BMW in Leipzig z.B. hatte 2007 einen Leiharbeiteranteil von 30%, die in allen Bereichen, vom Band bis zum Büro eingesetzt wurden.¹⁴ Der Autozulieferer Forecia hatte zum gleichen Zeitpunkt einen Leiharbeitnehmeranteil von 50%.¹⁵

WIE LANGE DAUERT EIN ZEITARBEITSVERHÄLTNISS?

Beschäftigte verbleiben in Deutschland durchschnittlich mehr als 10 Jahre in einem Unternehmen. Nicht so Leiharbeitskräfte. Im Jahr 2007 war das Arbeitsverhältnis für 48% der Leiharbeitskräfte in Sachsen nach drei Monaten schon wieder zu Ende, für 8% sogar schon nach einer Woche.¹⁶ Neuere Zahlen (vom 30.6.2008) bestätigen den Trend. 9.9% aller beendeten Zeitarbeitsverhältnisse dauerten nur eine Woche, 38.7% weniger als drei Monate und 51.3% länger als drei Monate. Allerdings liegt Sachsen damit immer noch über dem bundesdeutschen Trend. Im gesamten Osten (mit Ausnahme von Thüringen) dauern Zeitarbeitsverhältnisse eher länger, weil hier die Metall- und Elektroberufe noch dominieren.¹⁷

WER SIND DIE LEIHARBEITSKRÄFTE?

86.1% der Leiharbeitnehmer in Sachsen haben eine Berufsausbildung, das ist etwas mehr als in Ostdeutschland (83.3%). 10.9% der Leiharbeitskräfte in Sachsen haben keine Berufsausbildung, das ist etwas weniger als in Ostdeutschland (14.0%). Akademiker spielen in Sachsen (3%) und in Ostdeutschland (2.6%) eine geringe Rolle unter den Leiharbeitskräften.¹⁸

Knapp drei Viertel der Leiharbeitskräfte in Sachsen sind Männer. Frauen sind mit 25% eindeutig in der Minderheit. Ganz anders in der Gesamtbeschäftigung des Landes. Hier stellen die Frauen mit 49% die nur leicht kleinere Gruppe dar. Der Grund dürfte, wie das IAB Sachsen vermutet, darin zu sehen sein, dass Leiharbeiter vor allem in der Fertigungsbranche eingesetzt werden, die immer noch eine Männerdomäne ist. Auch dass die meisten Leiharbeiter Vollzeit

¹² Crimmann/ Ziegler/ Ellguth/ Kohaut/ Lehmer: Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, S.120.

¹³ Crimmann/ Ziegler/ Ellguth/ Kohaut/ Lehmer: Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, S. 120.

¹⁴ Klaus Dörre: Zeitarbeit – eine prekäre Beschäftigungsform. In: Sozialreport Zeitarbeit. IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, Berlin o.J. (2007), S.7.

¹⁵ Bodo Grzonka: Zeitarbeiter gehören zu uns. In: Zeitarbeit – eine prekäre Beschäftigungsform. In: Sozialreport Zeitarbeit, S.13.

¹⁶ Sujata/ Weyh: Zeitarbeit in Sachsen, S. 20.

¹⁷ Crimmann/ Ziegler/ Ellguth/ Kohaut/ Lehmer: Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, S. 126, 127.

¹⁸ Sujata/ Weyh: Zeitarbeit in Sachsen, S.30.

arbeiten und Teilzeit in der Leiharbeitsbranche eine Randerscheinung ist, dürfte eine große Rolle spielen. 17.8% aller sächsischen Beschäftigten sind in Sachsen in Teilzeit tätig, aber nur 4.5% der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche.¹⁹

20- 30-jährige sind unter den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in Sachsen überproportional stark vertreten – viele Jüngere wurden nach der Ausbildung nicht übernommen und versuchen, über die Zeitarbeit die zweite Schwelle in den Arbeitsmarkt zu überwinden.

HAT ZEITARBEIT EINEN ARBEITSMARKTEFFEKT?

Es wird immer wieder von „Brücken“- oder „Klebeeffekten“ der Zeitarbeit gesprochen. „Brückeneffekt“ bedeutet, dass die Zeitarbeit eine Brücke zur festen Beschäftigung darstellt. „Klebeffekt“ heißt, dass Zeitarbeitnehmer von dem Betrieb, an den sie entliehen werden, nach Beendigung des Zeitarbeitsverhältnisses übernommen werden, dass sie „kleben“ bleiben.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schlussfolgert in einem Gutachten für das Bundesarbeitsministerium aus dem Jahre 2009:

„Unsere Analysen weisen darauf hin, dass Leiharbeit weniger als Brücke in reguläre Beschäftigung dient, sondern eher der Start für eine dauerhafte „Zeitarbeitskarriere“ ist. Zwei Drittel der Personen, die 2004 ein Leiharbeitsverhältnis eingingen, schaffen in den beiden darauffolgenden Jahren nicht den Sprung in nachhaltige Beschäftigung, sondern fassen lediglich Fuß in der Arbeitnehmerüberlassung. Mit 80% verbleibt sogar der Großteil derjenigen, die bereits einmal in der Arbeitnehmerüberlassung tätig waren, in dieser Branche. Je länger jemand Leiharbeitnehmer ist, desto wahrscheinlicher ist diese Beschäftigungsform für ihn von Dauer.“²⁰

Die Bundesagentur für Arbeit hält in ihrem Arbeitsmarktbericht vom Juli 2010 fest, „64% der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse im zweiten Halbjahr 2009 wurden mit Personen geschlossen, die direkt zuvor keine Beschäftigung ausübten bzw. noch nie beschäftigt waren“ und schlussfolgert daraus: „Zeitarbeit stellt somit eine Chance für Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer, Berufseinsteiger oder Berufsrückkehrer dar“.²¹

DROHT EINE ZWEIKLASSENGESELLSCHAFT IM BETRIEB?

Wenn Zeitarbeitnehmer nicht in den Betrieb integriert werden, wenn sie außerhalb von gewerkschaftlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen bleiben, kann eine Zweiklassengesellschaft im Betrieb entstehen. Der Soziologe Klaus Dörre hat das so beschrieben: Mitglieder der Stammebelegschaft sehen in den Zeitarbeitern zunächst einen schützenden Personalpuffer. Bei guter Auftragslage werden zusätzlich Zeitarbeiter eingestellt, sie halten die Arbeitsbelastung der Stammebelegschaft in Grenzen. Bei Auftragseinbrüchen werden die Zeitarbeiter wieder entlassen und sichern so die Arbeitsplätze der fest Eingestellten. „Doch schon bald beschleicht die Stammebelegschaften ein diffuses Gefühl der Ersetzbarkeit, wenn sie an die Leistungsfähigkeit der Externen denken (...) Gerade weil sich die prekär Beschäftigten im unmittelbaren Erfahrungsbereich der über Normalarbeitsverhältnisse Integrierten bewegen, wirken sie als stän-

¹⁹ Sujata/ Weyh: Zeitarbeit in Sachsen, S. 34, 35.

²⁰ Crimmann/ Ziegler/ Ellguth/ Kohaut/ Lehmer: Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, S.131.

²¹ Bundesagentur für Arbeit: Zeitarbeit in Deutschland, S.5, 11.

dige Mahnung. Festangestellte sehen, dass ihre Arbeit zu gleicher Qualität auch von Personal bewältigt werden kann, das für die Ausübung dieser Tätigkeit Arbeits- und Lebensbedingungen in Kauf nimmt, die in der Stammebelegschaft kaum akzeptiert würden (...) Die ständige Konfrontation mit prekärer Beschäftigung senkt Ansprüche an gute Arbeit.“²²

Das IAB hat die gleiche Gefahr beschrieben: „Der Einsatz von Leiharbeitskräften birgt das Risiko einer Zweiklassengesellschaft des im Betrieb eingesetzten Personals. Das kann zu Produktivitätseinbußen führen, wenn Leiharbeitskräfte sozial ausgegrenzt werden oder die Abwanderung von Stammarbeitskräften infolge von subjektiv gesteigerter Arbeitsplatzunsicherheit begünstigen.“²³

Am Ende wird bei einer solchen Entwicklung auch der Betrieb verlieren, wenn Stammarbeitskräfte abwandern oder die Produktivität langfristig sinkt.

WIE SIND DIE ARBEITSBEDINGUNGEN VON LEIHARBEITNEHMERINNEN UND –ARBEITNEHMERN?

Leiharbeiterinnen und –arbeitnehmer sind, so der Wissenschaftler Martin Promberger in einer Anhörung vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 5.12.2007, „systematisch schlechter gestellt (...) als vergleichbare Beschäftigte im Einsatzbetrieb.“ Das betrifft alle Aspekte ihres Arbeitsverhältnisses, von den Weiterbildungsmöglichkeiten bis zur Mitbestimmung.²⁴

Alle wissenschaftlichen Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass es erhebliche Lohnunterschiede zwischen Leiharbeitern und anderen Beschäftigten gibt. Für männliche Leiharbeiter wurde in den 90er Jahren ein Lohnunterschied von 36 – 38% zu den übrigen Beschäftigten ermittelt. Der Lohnabstand zwischen Verleihbranche und übriger Wirtschaft ist bei männlichen geringer qualifizierten Leiharbeitern am größten.

Neuere Untersuchungen aufgrund sozialwissenschaftlicher Daten liegen bislang nicht vor. Man könnte vermuten, dass die Diskussion um den Gleichbehandlungsgrundsatz und die Entwicklung von Tarifverträgen in der Leiharbeitsbranche dazu geführt haben, die Lohnunterschiede zu verringern. Dem ist aber nicht so. Tarifvertragsvergleiche legen nahe, dass sich am Lohnabstand nichts geändert hat.

„Wichtige Flächentarifabkommen zur Leiharbeit sehen - wie in einzelnen anderen Branchen auch – in den unteren Lohngruppen Stundenlöhne vor, die trotz Vollzeitarbeit vor allem für Paare oder Familien ohne weiteres Einkommen nicht zur Existenzsicherung ausreichen (...) Die unteren Lohngruppen im Verarbeitenden Gewerbe liegen im Schnitt 30 bis 50% über den Leiharbeitstarifen“. ²⁵ Da die untersten Lohngruppen in der Leiharbeit weitaus stärker besetzt sind, als in vergleichbaren Branchen, birgt Leiharbeit ein hohes Armutsrisiko.

Zu dem gleichen Ergebnis kommt eine Studie, die 2008 im Auftrag des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums unternommen wurde: „Das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt von Helfern in der Zeitarbeit

²² Dörre: Zeitarbeit – eine prekäre Beschäftigungsform. In: Sozialreport Zeitarbeit, S.8.

²³ Crimmann/ Ziegler/ Ellguth/ Kohaut/ Lehmer: Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, S. 10.

²⁴ Markus Promberger: Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 10. Dezember 2007 in Berlin. Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Regelung der erwerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Ausschussdrucksache 16(11)846, S. 15.

²⁵ Markus Promberger: Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 10. Dezember 2007 in Berlin, S. 16.

lag rd. 45% unter dem von Helfern in anderen Branchen. Auch bei qualifizierten Tätigkeiten wie z. B. Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen lag die monatliche Entgeltlücke bei rd. 35%. Die Einführung der Tarifverträge in der Zeitarbeit 2004 hat nicht dazu beigetragen, die Lücke zwischen dem durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern und Mitarbeitern in anderen Branchen zu verringern oder gar zu schließen.“²⁶

LEIHARBEIT IN DER EUROPÄISCHEN UNION²⁷

Bis zum Ausbruch der Krise hatte sich die Anzahl der Leiharbeiter in Europa verdoppelt. Die Staaten mit den meisten Leiharbeitern sind (Zahlen für 2007): Großbritannien (1.196.000), Frankreich (637.901), Italien (594.744), Niederlande (233.000), Spanien (160.000), Portugal (103.400) und Belgien (95.465). In Polen gab es im gleichen Jahr 60.000 und in der Tschechischen Republik 35.000 Leiharbeiter.

Während Zeitarbeit in Belgien und Österreich, wie in Deutschland, hauptsächlich im verarbeitenden Gewerbe anzutreffen ist, sind in Schweden die Banken und Versicherungen die größten Nutznießer der Leiharbeit. Hier sind 36% der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter tätig. In Dänemark erwirtschaftet die Leiharbeitsbranche 29% ihres Umsatzes im Gesundheitsbereich.

In Deutschland ist Leiharbeit noch von Männern dominiert, in Belgien (58% Männer, 42% Frauen) und der Tschechischen Republik (53% Männer, 47% Frauen) ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ausgeglichener, in Polen (51%) und Dänemark (58%) stellen Frauen die Mehrzahl der Leiharbeiter.

In Frankreich ist der Einsatz von Leiharbeitern oft sehr kurz, durchschnittlich 1.9 Wochen, im Baugewerbe 2.9 Wochen und im verarbeitenden Gewerbe 2.3 Wochen. In Belgien dauert ein Viertel der Leiharbeitseinsätze nicht länger als sieben Tage und die Hälfte nicht länger als 30 Tage. In Polen sind 60% der Leiharbeitseinsätze nach drei Monaten wieder zu Ende, 40% dauern zwischen drei und 12 Monaten, nur sehr weniger länger als ein Jahr.

In fast allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union gibt es gesetzliche Regelungen, in Dänemark tarifvertragliche Regelungen für Leiharbeit.

In Frankreich haben Leiharbeiter Anspruch auf den gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Obendrein steht ihnen bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Prämie zu. Werden Leiharbeiter auf Arbeitsplätzen mit besonderem Risiko beschäftigt, müssen sie auch besonders geschult und eingewiesen werden.²⁸

²⁶ Cordula Sczesny/Sophie Schmidt/Helen Schulte/Patrick Dross: Studie zur Zeitarbeit in NRW. Endbericht. Dortmund 2008, S. 73.

²⁷ Über Leiharbeit in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union (einschließlich der sächsischen Nachbarstaaten Polen und Tschechischer Republik) gibt es eine ausführliche Übersicht der Europäischen Beobachtungsstelle für Arbeitsbeziehungen (EIRO), leider nur auf Englisch: Temporary Agency Work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin 2009. Die Hans-Böckler-Stiftung hat einen Bericht über Leiharbeit in ausgewählten Europäischen Ländern vorgelegt: Achim Vanselow/Claudia Weinkopf: Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland? Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 182. Düsseldorf 2009. Sehr informativ ist auch: Elke J. Jahn/Michael Rosholm: In Dänemark ist Zeitarbeit in Sprungbrett in Beschäftigung. IAB-Kurzbericht 1/2011.

²⁸ Schon die Richtlinie 91/383/EWG des Rates der Europäischen Union vom 25.6.1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis hat auf die Bedeutung vernünftiger Information und Ausbildung von Leiharbeitnehmern und die wichtige Rolle des Arbeitsschutzes hingewiesen.

In Frankreich und Spanien müssen Zeitarbeitsbetriebe Beiträge an einen Fonds leisten, aus dem Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualifizierung von Leiharbeitnehmern bezahlt werden. Das slowakische Arbeitsgesetzbuch garantiert Leiharbeitnehmern den gleichen Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen wie den Stammbeschäftigten.

In den Niederlanden gilt der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, es kann aber, wie in Deutschland, durch Tarifvertrag davon abgewichen werden. Das tschechische Arbeitsgesetzbuch fordert Verleihfirmen und aufnehmende Unternehmen auf, dafür zu sorgen, dass die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern gleich sind wie diejenigen vergleichbarer Beschäftigter im aufnehmenden Unternehmen. Ausnahmen können vorgesehen werden, um unterschiedliche Erfahrungen und Qualifikationen zu berücksichtigen. In Polen können Leiharbeitnehmer innerhalb gewisser Grenzen niedriger bezahlt werden, als vergleichbare Beschäftigte aus der Stammbeslegschaft, was mit mangelnder Erfahrung und niedrigerer Produktivität begründet wird.

Das rasche Wachstum der Leiharbeit in alle Mitgliedstaaten der EU hat dazu geführt, dass eine Reihe von Staaten ihre Gesetzgebung angepasst hat. Finnland hat Maßnahmen getroffen, um die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, einschließlich Leiharbeitnehmern, und den Schutz der Sicherheit und Gesundheit von Leiharbeitnehmern zu verbessern.

In Norwegen (nicht Mitglied der EU aber des Europäischen Wirtschaftsraumes, der den Großteil der europäischen Gesetzgebung übernommen hat) müssen sich Verleihfirmen bei der Arbeitsinspektion registrieren lassen, Leiharbeitnehmer dürfen nur von registrierten Verleihfirmen beschäftigt werden, um soziales Dumping zu vermeiden.

Auf der anderen Seite haben Mitgliedstaaten ihre Gesetzgebung auch angepasst, um den Gebrauch von Zeitarbeit zu erleichtern. In Österreich zum Beispiel ist seit 2005 Zeitarbeit im öffentlichen Sektor zugelassen. Öffentliche Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen dürfen bis zu 15% der Beschäftigten als Leiharbeitnehmer engagieren.

FORDERUNGEN ZUR LEIHARBEIT UND ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN VON LEIHARBEITNEHMERN

Grundsätzlich sollten Leiharbeitnehmer nur zeitlich begrenzt und bei Auftragsspitzen eingesetzt werden. Sie dürfen keinesfalls auf Dauer beschäftigt oder zu einer festen Größe in der Personalplanung werden, wie bei manchen Unternehmen in der Zwischenzeit üblich.

Der DGB fordert zur Leiharbeit u.a.:

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ab dem ersten Tag der Beschäftigung
- Kein Dauereinsatz von Leiharbeitnehmern in Betrieben und Verwaltungen
- Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern in bestreikten Betrieben
- Mehr Mitbestimmungsrechte von Personal- und Betriebsräten beim Einsatz von Leiharbeit
- Schluss mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund

Weitere Forderungen sind, alle Ausnahmeregelungen im Bezug auf den Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu streichen. Das Prinzip: gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsort muss vom ersten Einsatztag an gelten. Ein Tarifvertrag darf nicht mehr vom Gleichbehandlungsgrundsatz abweichen.

Betriebsräte in den Leiharbeitnehmer aufnehmenden Betrieben haben vielfältige Mitbestimmungsrechte. Das fängt mit den Überlegungen des Arbeitgebers an, ob er Leiharbeitnehmer im Betrieb einstellen soll oder nicht. Über ihre Beteiligungsrechte bei der Personalplanung können Betriebsräte eigene Vorstellungen einbringen. Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte betreffen viele weitere Bereiche: Betriebsräte haben das Recht, Leiharbeiter am Arbeitsplatz aufzusuchen, über ihre Rechte zu unterrichten, es können Teilbetriebs- und Teilpersonalversammlungen zur Leiharbeit durchgeführt werden. Betriebsräte sollten darüber hinaus ein zwingendes Mitbestimmungsrecht über den Einsatz von Leiharbeiterinnen und –arbeitnehmern bekommen.

Eine Checkliste zur Zeitarbeit für Betriebsräte im Einsatzbetrieb hat die IG Metall-Bezirksleitung Berlin-Brandenburg erarbeitet.²⁹

Die Hans-Böckler-Stiftung hat ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben, das Mindestlöhne je nach Tätigkeitsbereich in der Leiharbeit vorschlägt.³⁰

Der Betriebsrat von Randstad Deutschland (einem der großen Zeitarbeitsunternehmen) hat bei einer Anhörung im Deutschen Bundestag 2007 für alle Zeitarbeitnehmer eine Mobilitätszulage gefordert, mit dem Argument: „Wer höchste Flexibilität und Mobilität zeigt, darf dafür nicht bestraft, sondern sollte gefördert werden.“³¹ Eine solche Mobilitätszulage gibt es in Frankreich ja schon.

Über die Forderungen des DGB informiert umfassend die Stellungnahme des DGB zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.³²

WAS KANN DIE SÄCHSISCHE STAATSREGIERUNG TUN?

Die Richtlinie 2008/14/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates aus dem Jahre 2008 über Leiharbeit muss von den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, also auch von Deutschland, bis zum 5.12.2011 in nationales Recht umgesetzt werden. Das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) muss also überarbeitet werden.

Die Richtlinie regelt in Art.5 den Grundsatz der Gleichbehandlung:

„Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer entsprechen während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären.“

Zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen gehört auch der Arbeitslohn. Die sächsische Staatsregierung muss sich über den Bundesrat und über ihre Kontakte zur Bundesregierung dafür einsetzen, dass der Bundesgesetzgeber im AÜG auf jeden Fall klar und deutlich regelt, dass die Gleichbehandlung ausnahmslos zu erfolgen hat und in dem Unternehmen bzw. in dem Betrieb gilt, in dem der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt. Ohne jede Ausnahme muss gel-

²⁹ Checkliste für Betriebsräte zur Zeitarbeit im Einsatzbetrieb. In: Sozialreport Zeitarbeit. IG Metall Bezirk, S.48-50.

³⁰ Udo Mayer: Gesetzliche Mindestlöhne für die Leiharbeitsbranche – zur Zulässigkeit eines tariflichen Lohngitters. Rechtsgutachten für die Hans-Böckler-Stiftung. November 2010.

³¹ Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 10. Dezember 2007 in Berlin. S. 12.

³² Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung. Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung. Deutscher Gewerkschaftsbund. Bundesvorstand. 17.1.2011.

ten: gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort. Es muss verhindert werden, dass etwa weniger gute Arbeitsbedingungen anderer Standorte als Vergleichsmaßstab herangezogen werden und der Leiharbeitnehmer auf diese Weise z.B. eine niedrigere Entlohnung erhält.

Die sächsische Staatsregierung trägt soziale Verantwortung. Sie muss mit den sächsischen Arbeitgebern und den sächsischen Unternehmen, die Leiharbeiter beschäftigen, sprechen und sie auf die Verpflichtung zur Gleichbehandlung hinweisen. Die Verpflichtung zur Gleichbehandlung trifft nicht nur den Verleiher (das Leih- oder Zeitunternehmen), sondern auch den Entleiher (das Unternehmen, in dem die Leiharbeitnehmer tätig werden). Die sächsische Staatsregierung hat die Verpflichtung, den sozialen Frieden im Freistaat zu gewährleisten und sich für die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzusetzen.

Weitere Informationen: Willy.Buschak@dgb.de

ANHANG I ENTWICKLUNG DER LEIHARBEIT IN DEUTSCHLAND UND SACHSEN 1999 – 2007³³

| | Anzahl Leiharbeitskräfte | | Veränderung 1999-2007 | | Leiharbeitsquote | |
|----------------------------------|--------------------------|---------|-----------------------|-------|------------------|------|
| | 1999 | 2007 | Absolut | In % | 1999 | 2007 |
| Deutschland | 248.720 | 639.033 | 390.313 | 156.9 | 0.9 | 2.4 |
| Westdeutschland (ohne Berlin) | 201.023 | 509.999 | 308.976 | 153.7 | 0.9 | 2.3 |
| Ostdeutschland (mit Berlin) | 47.697 | 129.034 | 81.337 | 170.5 | 0.8 | 2.5 |
| Sachsen | 14.059 | 40.714 | 26.655 | 189.6 | 0.9 | 3.0 |

ANHANG II BESTAND AN LEIHARBEITNEHMERN IN DEUTSCHLAND UND SACHSEN (31.12.2008)³⁴

| | Leiharbeitnehmerinnen und – arbeitnehmer insgesamt | Leiharbeitsquote |
|-------------|---|------------------|
| Deutschland | 672.598 | 2.6% |
| Sachsen | 38.144 | 3.1% |

³³ Sujata/ Weyh: Zeitarbeit in Sachsen, S. 19.

³⁴ Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Deutscher Bundestag. Drucksache 17/464, S. 40, 41.

ANHANG III

ENTWICKLUNG DER LEIHARBEIT IN DEN SÄCHSISCHEN KREISFREIEN STÄDTEN UND KREISEN 1999 - 2007³⁵

| | Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte | | Leiharbeitskräfte | | Veränderung der Leiharbeit in % | Leiharbeits-Quote in | |
|-----------------------------------|--|---------|-------------------|-------|---------------------------------|----------------------|------|
| | 1999 | 2007 | 1999 | 2007 | | 1999 | 2007 |
| Kreisfreie Städte und Gemeinden | | | | | | | |
| Chemnitz, Stadt | 121.687 | 105.317 | 2.928 | 6.346 | 117% | 2.4 | 6.0 |
| Erzgebirgskreis | 125.227 | 109.617 | 27 | 1.111 | 4.015% | 0.0 | 1.0 |
| Mittelsachsen | 110.066 | 99.864 | 219 | 1.570 | 617% | 0.2 | 1.6 |
| Vogtlandkreis | 91.479 | 77.030 | 510 | 1.735 | 240% | 0.6 | 2.3 |
| Zwickau | 133.311 | 114.150 | 1.422 | 4.139 | 191% | 1.1 | 3.6 |
| Dresden, Stadt | 218.286 | 218.971 | 4.029 | 8.505 | 111% | 1.8 | 3.9 |
| Bautzen | 118.492 | 99.741 | 327 | 3.555 | 987% | 0.3 | 3.6 |
| Görlitz | 99.103 | 74.385 | 87 | 845 | 871% | 0.1 | 1.1 |
| Meißen | 92.489 | 79.715 | 717 | 1.186 | 65% | 0.8 | 1.5 |
| Sächsische Schweiz, Osterzgebirge | 81.515 | 67.626 | 70 | 552 | 689% | 0.1 | 0.8 |
| Leipzig, Stadt | 206.732 | 200.064 | 3.121 | 9.520 | 205% | 1.5 | 4.8 |
| Leipzig | 86.769 | 67.737 | 440 | 1.095 | 149% | 0.5 | 1.6 |
| Nordsachsen | 74.849 | 61.797 | 162 | 555 | 243% | 0.2 | 0.9 |

ANHANG III

ANTEIL DER LEIHARBEITNEHMER IN SACHSEN NACH EINSATZFELDERN 2001 – 2008³⁶

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Metall- und Elektro | 43.6 | 40.5 | 37.7 | 37.3 | 33.7 | 31.2 | 30.2 | 29.9 |
| Dienstleistung | 21.9 | 24.5 | 23.3 | 23.4 | 26.4 | 25.3 | 27.3 | 26.8 |
| Hilfspersonal | 21.0 | 21.4 | 23.5 | 25.8 | 28.4 | 32.6 | 32.2 | 33.1 |
| Technische Berufe | 2.3 | 1.5 | 2.7 | 3.6 | 3.4 | 2.6 | 2.2 | 2.1 |
| Übrige Berufe | 11.3 | 12.1 | 12.8 | 9.9 | 8.0 | 8.3 | 8.2 | 8.1 |

³⁵ Sutaja/ Weyh: Zeitarbeit in Sachsen, S. 42.

³⁶ Crimmann/ Ziegler/ Ellguth/ Kohaut/ Lehmer: Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, S.161.

ANHANG IV

DIE WICHTIGSTEN REFORMEN UND ÄNDERUNGEN IN DER LEIHARBEIT³⁷

| Zeitpunkt des Inkrafttretens | Wichtigste Änderung |
|------------------------------|---|
| 1.1.1982 | Verbot der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe |
| 1.5.1985 | Die Höchstdauer für Arbeitnehmerüberlassung wird von 3 auf 6 Monate ausgedehnt |
| 1.1.1994 | Die Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung wird von 6 auf 9 Monate ausgedehnt |
| 1.4.1997 | <ul style="list-style-type: none">• Die Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung wird von 9 auf 12 Monate ausgedehnt• Erlaubnis einmaliger Befristung ohne sachlichen Grund• Wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen mit demselben Leiharbeiter |
| 1.1.2002 | <ul style="list-style-type: none">• Die Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung wird von 12 auf 24 Monate ausgedehnt• Gleichbehandlungsgrundsatz gilt nach 12 Monaten |
| 1.1.2004 | <ul style="list-style-type: none">• Wegfall der Überlassungshöchstdauer• Wegfall des Wiedereinstellungsverbots und des Synchronisationsverbots• Gleichbehandlungsgrundsatz sofern keine abweichenden Tarifverträge vorliegen• Beschränkung der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe wird reduziert.• Wegfall des besonderen Befristungsverbots |
| 1.2.2009 | Kurzarbeit in der Zeitarbeit möglich |

³⁷ Bundesagentur für Arbeit: Zeitarbeit in Deutschland, S.6; Crimmann/ Ziegler/ Ellguth/ Kohaut/ Florian Lehmer: Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, S.12.

**ANHANG IV
LEIHARBEIT IN DER EUROPÄISCHEN UNION**

Aufwind bis zur Krise

Von 2004 bis 2007 nahm die Leiharbeit zu um ...

11,9% **Frankreich**

34,3% **Österreich**

48,4% **Niederlande**

53,6% **Deutschland**

69,7% **Schweden**

Quelle: Arrowsmith 2008
© Hans-Böckler-Stiftung 2009

**ANHANG V
WARUM WERDEN LEIHARBEITNEHMER BESCHÄFTIGT?**

Drei Formen der Leiharbeit

Leiharbeiter werden eingesetzt als ...

... **Ad-hoc-Ersatz**
für Ausgefallene



... **Flexibilitätspuffer**
durch Randbelegschaft



... **Strategie**
für minimale Personalkosten
und interne Konkurrenz



Quelle: Holst 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

WEITERES MATERIAL

Christoph Bräutigam/Elke Dahlbeck/Peter Ernste/Michaela Evans/Josef Hilbert: Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 215. Düsseldorf 2010.

Bundesagentur für Arbeit: Zeitarbeit in Deutschland – aktuelle Entwicklungen. Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung – Juli 2010

Andreas Crimmann/Kerstin Ziegler/Peter Ellguth/Susanne Kohaut/Florian Lehmer: Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“. Endbericht zum 29. Mai 2009. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hajo Holst/Oliver Nachtwey/Klaus Dörre: Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Eine Studie im Auftrag der Otto Brenner Stiftung. OBS Arbeitsheft 61. Frankfurt a.M. 2009.

Elke J. Jahn/Michael Rosholm: In Dänemark ist Zeitarbeit in Sprungbrett in Beschäftigung. IAB-Kurzbericht 1/2011

Landkarte der Leiharbeit. Datenbank des WSI zur Leiharbeit für jeden Land- und Stadtkreis in Deutschland. <http://www.boeckler.de>

Frank Lorenz: Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in der Europäischen Union. Rechtliche Rahmenbedingungen und politischer Handlungsbedarf. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung.. Wiso Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn 2010.

Udo Mayer: Gesetzliche Mindestlöhne für die Leiharbeitsbranche – zur Zulässigkeit eines tariflichen Lohngitters. Rechtsgutachten für die Hans-Böckler-Stiftung. November 2010.

Regierungsbericht verharmlost Probleme der Leiharbeit. Arbeitsmarktaktuell Nr. 4/ März 2010. DGB Bereich Arbeitsmarktpolitik.

Cordula Sczesny/Sophie Schmidt/Helen Schulte/Patrick Dross: Studie zur Zeitarbeit in NRW. Endbericht. Dortmund 2008

Sozialreport Zeitarbeit. IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, Berlin o.J. (2007)

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung. Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung. Deutscher Gewerkschaftsbund. Bundesvorstand. 17.1.2011.

Uwe Sujata/Antje Weyh: Zeitarbeit in Sachsen. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. IAB regional. IAB Sachsen 01/2009

Temporary Agency Work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin 2009.

Achim Vanselow/Claudia Weinkopf: Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland? Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 182. Düsseldorf 2009

Zahlen-Daten-Fakten zum Thema Leiharbeit. DGB Berlin 2011.

Zeitarbeit in Deutschland – aktuelle Entwicklungen. Bundesagentur für Arbeit. Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung Juli 2010.

Zeitarbeit in Deutschland – aktuelle Entwicklungen. Bundesagentur für Arbeit. Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung – Januar 2011.

WEBSEITEN ZUM THEMA LEIHARBEIT:

1. IG Metall:

<http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de>

2. . Ver.di:

<http://www.hundertprozentich.de>