

Herausforderung Leiharbeit: Was Betriebsräte tun können

Je mehr sich Betriebsräte auch um die Leiharbeiter in ihrem Betrieb kümmern, desto weniger Probleme gibt es dort. Doch das bringt viel zusätzliche Arbeit, die oft nicht auf die Personalausstattung der Arbeitnehmervertretung angerechnet wird.

Sie machen die gleiche Arbeit für weniger Geld; viele hoffen auf eine Festanstellung, doch nur wenige bekommen sie: Leiharbeiter haben spezielle Probleme, und nicht immer läuft das Nebeneinander von ausgeliehenen Kollegen und Stammbesellschaft konfliktfrei ab. Gerade in Betrieben mit vielen Zeitarbeitern ist da der Betriebsrat gefragt.

Doch für Arbeitnehmervertreter, die solche Aufgaben übernehmen wollen, bringt das oft Schwierigkeiten. Das zeigt eine Studie, für die die Kasseler Sozialforscher Wolfram Wassermann und Wolfgang Rudolph 80 Betriebsräte in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil befragt haben.* Denn

arbeit und Mitbestimmung vermitteln, so die Wissenschaftler.

Pragmatische Einstellung: „Mit Sklavenarbeit wollen wir nichts zu tun haben“ – so zitieren die Autoren eine Haltung, die lange bei vielen Betriebsräten und gewerkschaftlichen Funktionären vorherrschte. Jeder vierte befragte Betriebsratsvorsitzende vertritt die Meinung, Leiharbeit solle generell abgeschafft oder zurückgedrängt werden. Mit Blick auf den Alltag im eigenen Betrieb gibt die Mehrheit der Befragten allerdings als wichtigstes Ziel an, den Einsatz von Zeitarbeit zu kontrollieren und zu gestalten. 43 Prozent halten Leiharbeit als „Flexibilitätspolster“ für sinnvoll – wenn der Betriebsrat

die Möglichkeit hat, Auswüchse zu verhindern. 32 Prozent nennen die gleiche Behandlung und gleiche Bezahlung von Leiharbeitern als Ziel. Solche pragmatischen Einstellungen herrschten vor allem in Betrieben vor, in denen der Anteil der Leiharbeiter besonders hoch ist. Die Betriebsräte sehen hier die Notwendigkeit, auch die Interessen der Zeitarbeiter zu berücksichtigen, weil sie den Betriebsalltag wesentlich mitbestimmen.

Kontakt zu Leiharbeitern herstellen:

Nur knapp 30 Prozent der befragten Betriebsräte haben einen Verantwortlichen für Leiharbeitnehmerfragen benannt, 20 Prozent haben einen Ausschuss oder eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Gerade in kleineren Betrieben liegt dieser Aufgabenbereich aber einfach in den Händen der Vorsitzenden. Zeitarbeiter haben zwar die Möglich-

keit, die allgemeinen Sprechstunden und Betriebsrundgänge des Betriebsrates zur Kontaktaufnahme zu nutzen. Doch was als offenes Angebot für alle Beschäftigten gedacht ist, scheint für die Leiharbeiter oft nicht zu funktionieren, so die Studie. Ohne spezielle Ansprache – etwa durch eigene Vertrauensleute oder Versammlungen – nehmen sie solche Angebote nicht wahr.

Leiharbeiter unter Druck: „Die Leiharbeiter arbeiten auf Teufel komm raus! Die lassen sich alles gefallen“, so beschreibt ein Betriebsratsvorsitzender die Stimmung bei seinem Automobilzulieferer mit 650 Beschäftigten, davon 130 Leiharbeiter. Wenn Vorgesetzte den Leiharbeitern mit der Beendigung ihres Einsatzes drohen, befürchten viele auch das Ende der Beschäftigung bei ihrer Verleihfirma. Deshalb kann der Gang zum Betriebsrat mit Angst vor unangenehmen Folgen behaftet sein. Betriebsräte werden meist erst durch die Stammbesellschaft hinzugezogen, wenn zum Beispiel die besondere Bereitschaft der Leiharbeiter zu Überstunden von

Angebote für Kollegen auf Zeit

Wie organisiert der Betriebsrat seine Kontakte zu den Leiharbeitnehmern?



Umfrage unter 80 Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil, Mai 2007, Mehrfachantworten möglich
Quelle: Büro für Sozialforschung Kassel 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

obwohl Leiharbeiter unter bestimmten Bedingungen im Entleihbetrieb wählen dürfen, zählen sie bei der Berechnung der Mandate und Freistellungen für die Betriebsräte nicht mit, so eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts von 2003. Zwar konnten knapp 30 Prozent der befragten Betriebsräte mit der Arbeitgeberseite vereinbaren, dass die wahlberechtigten Leiharbeiter doch mitgezählt wurden – in über 70 Prozent der Fälle gelang das aber nicht. In rund 30 Prozent aller untersuchten Betriebe fehlen daher im Schnitt zwei Mandate für die Vertretung der Leiharbeiter.

Wassermann und Rudolph untersuchten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung Betriebe mit einem außergewöhnlich hohen Leiharbeiteranteil von durchschnittlich 35 Prozent. Zum Vergleich: In den Betrieben im Organisationsbereich der IG Metall betrug der Anteil 2006 nur knapp vier Prozent.

Doch da Zeitarbeit immer mehr zunimmt, könne eine Studie in Betrieben mit noch exotisch hoher Leiharbeiterbeschäftigung wichtige Einsichten in die Problematik von Leih-

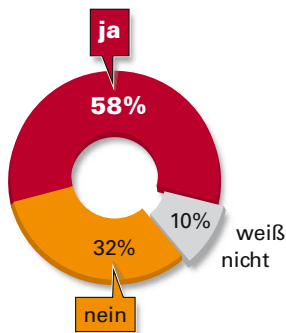
Vorgesetzten instrumentalisiert werde. Dann müsse der Betriebsrat eine schwierige Schlichtungsfunktion übernehmen: die angestammten Rechte der Belegschaft wahren und gleichzeitig die Leiharbeiter nicht als Menschen zweiter Klasse behandeln. Dieser Spagat funktioniert vor allem da, wo Betriebsräte sich gezielt um Leiharbeiter kümmern – wie etwa in einem Elektrobetrieb mit 500 Beschäftigten, davon 200 Leiharbeiter: „Seit wir unsere Leiharbeiterarbeit intensiviert haben und regelmäßig in den entsprechenden Abteilungen mit allen Beteiligten sprechen, gibt es von dort weniger Klagen. Es ist wieder mehr Ruhe im Betrieb“, so der Vorsitzende.

Nicht alle Probleme der Leiharbeiter sind zu lösen: Weniger Geld für die gleiche Arbeit zu bekommen sowie die Unsicherheit über eine mögliche Festanstellung – das sind aus Sicht der Betriebsräte die größten Probleme der Leiharbeiter. Vor allem Betriebsräte, die ihre Leiharbeiteraktivitäten bereits professionalisiert haben, konnten noch genauer Auskunft geben: häufig nannten sie Konflikte um Arbeitszeit und Sozialleistungen sowie Konflikte mit den Stammbeschäftigten. In ihren Gesprächen mit Betriebsratsvorsitzenden stießen die Wissenschaftler immer wieder auf große Unzufriedenheit mit der Situation. Man sehe das Elend und die Verunsicherung der Leiharbeiter, könne aber letztlich nicht viel tun.

Fehlende Informationen: Nur rund die Hälfte der Betriebsräte wird regelmäßig über Umfang und Art des Leiharbeiter-einsatzes informiert, weitere 30 Prozent unregelmäßig und 20 Prozent fast nie. Weder die Größe des Betriebes noch der Anteil der Leiharbeiter scheint hierbei ein wichtiger Einflussfaktor zu sein.

Leiharbeit fordert Betriebsräte

Haben sich die Anforderungen an den Betriebsrat durch den Leiharbeiter-Einsatz erhöht?



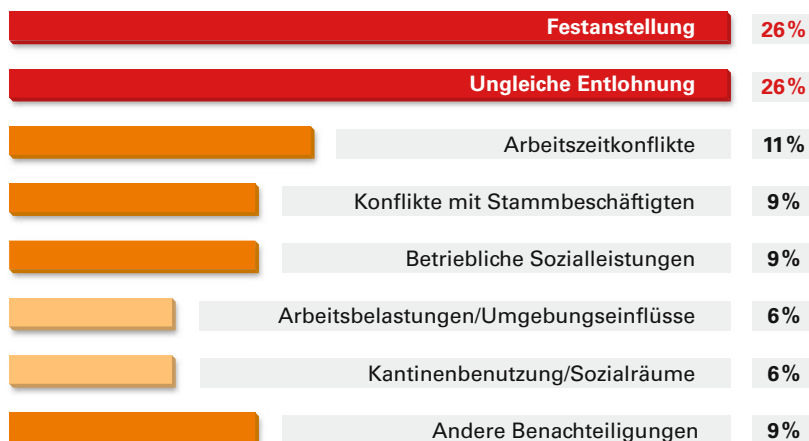
Umfrage unter 80 Betriebsräten im Mai 2007, Mehrfachantworten möglich
Quelle: Büro für Sozialforschung Kassel 2007
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

tereinsatz vorgeben, sowie Regelungen zur Qualifizierung oder zur Übernahme in die Stammbesellschaft.

In 16 Prozent der Betriebe ist die Entlohnung der Leiharbeiter unklar. Oft erfahre der Betriebsrat zwar, was an die Verleihfirmen gezahlt werde, nicht aber was beim Leiharbeiter tatsächlich ankomme.

Hoffnung auf Festanstellung

Probleme und Fragen, die von Leiharbeitnehmern an kontaktsuchende Betriebsräte herangetragen werden



Umfrage unter 80 Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil, Mai 2007, Mehrfachantworten möglich
Quelle: Büro für Sozialforschung Kassel 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Mehr Arbeit für die Betriebsräte: Wenn der Anteil der Leiharbeit – wie häufig prognostiziert – weiter steigt, sehen sich die Betriebsräte vor einem Problem. Sie müssen eine wachsende Mitarbeiterzahl mit speziellen Problemen ohne ausreichende Ressourcen betreuen. Ein engagierter Vorsitzender in einem Maschinenbaubetrieb mit 380 Stammbeschäftigten und 350 Leiharbeitern berichtet, dass er in einem Jahr den Einsatz von 500 Zeitarbeitern geprüft habe. „Da fehlen oft Überstundenzuschläge. Wir gehen dann an die Personalabteilung ran, die sollen bei der Verleihfirma anrufen. Manchmal machen wir das auch selbst.“ Auch wenn Betriebsräte Übernahmeempfehlungen formulieren oder das Verhältnis von Stammbesellschaft zu Leiharbeitern klären, übernehmen sie Aufgaben des Personalmanagements. Dazu kommen häufig Bereiche, für die eigentlich ein Betriebsrat der Verleihfirma zuständig wäre. Doch ob es den überhaupt gibt, ist in den Entleihbetrieben häufig gar nicht bekannt. Eine – durchaus sinnvolle – Zusammenarbeit beider Betriebsräte wurde in den 80 untersuchten Betrieben bisher nur in einem Fall praktiziert.

Die Kasseler Studie kommt zu dem Schluss: Will man die Integration von Leiharbeitern in die betriebliche Mitbestimmung nachhaltig fördern, braucht es nicht weniger, sondern mehr Ressourcen für die Betriebsräte. Betriebe mit vielen Leiharbeitern müssten deshalb aus Sicht der Wissenschaftler statt der faktischen Kürzung eigentlich sogar einen „Leiharbeiterbonus“ bekommen. ◀

* Quelle: Wolfram Wassermann, Wolfgang Rudolph: Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 2007

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de