

Wolfram Wassermann
Wolfgang Rudolph

***Leiharbeit als Gegenstand
betrieblicher Mitbestimmung***

Arbeitspapier 148

Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung

**Anforderungen und Arbeitsressourcen von Betriebsräten in Betrieben
mit hohem Leiharbeiteranteil**

**Ergebnisse einer Befragung von Betriebsräten in Betrieben
des Organisationsbereichs der IG Metall im Frühjahr 2007**

Wolfram Wassermann

Wolfgang Rudolph

Wolfram Wassermann, geb. 1946, Dr. rer. pol., wissenschaftlicher Angestellter im Büro für Sozialforschung, Kassel, Arbeitsschwerpunkte: Gewerkschaftliche Betriebspolitik, Soziologie kleiner Betriebe, industrielle Beziehungen in Deutschland und Europa.

Wolfgang Rudolph, geb. 1949, Soziologe M.A., wissenschaftlicher Angestellter im Büro für Sozialforschung, Kassel, Arbeitsschwerpunkte: Gewerkschaftliche Betriebspolitik, Soziologie kleiner Betriebe, industrielle Beziehungen in Deutschland.

Impressum

Herausgeber: **Hans-Böckler-Stiftung**
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 77 78-224
Fax: (02 11) 77 78-188
E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Leiterin des Archivs betriebliche Vereinbarungen
Best.-Nr.: 11148
Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Oktober 2007
€ 10,00

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	5
a. Die Problemstellung	5
b. Zur Verbreitung von Leiharbeitnehmern in Betrieben mit Betriebsrat	5
c. Zur Rolle der Leiharbeitnehmer in der betrieblichen Mitbestimmung	6
d. Die Fragestellungen	7
e. Zur Methode: Zwei Befragungen – eine Studie	7
B. Die Ergebnisse	11
a. Umriss des Leiharbeitereinsatzes in den befragten Betrieben	11
b. Arbeitsgrundlagen und Arbeitsweise der Betriebsräte	13
c. Ziele der Betriebsräte in Sachen Leiharbeit	15
d. Kontakte zu den Leiharbeitnehmern	17
e. Die Probleme der Leiharbeitnehmer aus der Sicht der Betriebsräte	19
f. Wie Betriebsräte die Leiharbeitnehmer betreuen	20
g. Konflikte um Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer	22
h. Das Kontrollniveau der Betriebsräte in Sachen Leiharbeit	23
i. Machen Leiharbeitnehmer mehr Arbeit?	26
C. Schluss	31
D. Literatur	33
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	35

A. Einleitung

a. Die Problemstellung

Das Ausmaß des Leiharbeitereinsatzes hat sich in den letzten Jahren stark vergrößert. Zwischen 2002 und 2005 ist die Zahl der Leiharbeitnehmer von 318.000 auf 407.000 Personen rasant angestiegen (plus 28 Prozent), und nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit vom Februar 2007 war die Gesamtzahl der Leiharbeitnehmer bis Mitte 2006 bereits auf 598.000 weiter angestiegen (FAZ v. 9. Februar 2007). Die Prognosen sagen ein weiteres Wachstum dieses tarif- und mitbestimmungspolitisch bisher nur ungenügend integrierten Arbeitsmarktsektors voraus.

Leiharbeitnehmer können unter bestimmten Voraussetzungen seit 2001 in den Einsatzbetrieben den Betriebsrat mitwählen. Nach BAG-Rechtssprechung aus dem Jahre 2003 dürfen sie aber bei der Bemessung der Betriebsratsmandate nicht mitgezählt werden, da sie juristisch nicht als Arbeitnehmer des Einsatzbetriebs gelten.

Die steigende Bedeutung der Leiharbeiter wurde auch in ihrer Beteiligung an den Betriebsratswahlen 2006 sichtbar. Der Anteil der Betriebe, in denen Leiharbeiter in die Wahlen einbezogen wurden ist von 2002 mit rund 23 Prozent bei den Wahlen 2006 auf rund 31 Prozent aller Betriebe mit Betriebsräten (im Organisationsbereich der IG Metall) deutlich gestiegen (plus 40 Prozent). Diese Zahlen deuten an, dass ein Prozess der stärkeren Integration der Leiharbeiter in die Mitbestimmungspraxis der Auftraggeberbetriebe eingesetzt haben könnte. Dort stehen die Betriebsräte zunehmend vor dem Problem, den von dieser Gruppe ausgehenden neuen Anforderungen gerecht zu werden, ohne bisher über entsprechende zusätzliche Ressourcen (BR-Mandate, Freistellungen) dafür zu verfügen.¹

Nach den Ergebnissen des „Trendreports Betriebsrätewahlen 2006“ (Rudolph/ Wassermann, 2007) gibt es heute im Organisationsbereich der IG Metall rund 700 Betriebe, in denen der Anteil der wahlberechtigten Leiharbeiter mehr als 10% der Belegschaft beträgt, über 200 Betriebe haben einen entsprechenden Leiharbeiteranteil von mehr als 20 Prozent. In über 100 Betrieben sind sogar mehr als die Hälfte der Belegschaft wahlberechtigte Leiharbeiter. Vor allem in Betrieben mit einem größeren Anteil von Leiharbeitern entsteht so die Situation, dass die Betriebsräte es hier mit einer Belegschaft zu tun haben, von der nur ein Teil der Beschäftigten bei der Bemessung ihrer Mandatszahlen und Ausstattung zugrunde gelegt werden kann. In Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil müssen die Betriebsräte u. U. mit einer reduzierten Anzahl von Mandaten und Freistellungen auskommen, weil Leiharbeiter nach BAG-Rechtssprechung nicht als Arbeitnehmer des Betriebes gelten (vgl. Ratayczak 2004). Dieser Zustand führt daher u. U. zu einer sachlich nicht begründbaren Schlechterstellung der Betriebsräte in Betrieben mit Leiharbeitereinsatz.²

b. Zur Verbreitung von Leiharbeitnehmern in Betrieben mit Betriebsrat

Die Wahlstatistik der IG Metall für die Betriebsratswahlen 2006 weist u.a. die Zahl der wahlberechtigten Leiharbeitnehmer aus. Dabei handelt es sich um die Gruppe von Leiharbeitnehmern, die von den betrieblichen Wahlvorständen auf die Liste der Wahlberechtigten gesetzt wurden. Gegenüber den Wahlen von 2002 hat sich demnach im Organisationsbereich der IG Metall die Anzahl der mindestens drei Monate in den Entleih-

1 Die Datengrundlage des Trendreports 2006 bilden Wahldaten aus rund 20.000 Betrieben im Organisationsbereich von vier Einzelgewerkschaften (IG Metall, Verdi, IG BAU und IG BCE). Sie umfasst etwa die Hälfte der von den Gewerkschaften von Wahl zu Wahl registrierten Betriebsratsgremien. Das ist eine stabile Datengrundlage, die durchaus verallgemeinernde Bewertungen erlaubt. Fragt man allerdings, in wieweit die Ergebnisse des Trendreports repräsentativ für alle Betriebsräte sind, ist Zurückhaltung angebracht, denn niemand kennt derzeit die Gesamtzahl aller Betriebsräte. Wir untersuchten insbesondere die Ergebnisse aus Betrieben, die bereits an den vorhergehenden Wahlen teilgenommen hatten. Diese Methode des Vergleichs „identischer Betriebe“ erlaubt die Untersuchung von Entwicklungstrends in einer kontrollierbaren Gruppe von Betrieben von Wahl zu Wahl (vgl. Rudolph/Wassermann, 2007).

2 Das Projekt wurde durch die Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, gefördert.

betrieben eingesetzten Leiharbeiter von 56.000 auf 113.000 verdoppelt. Der Anteil der Leiharbeiter an den Wahlberechtigten betrug damit bei den vergangenen Wahlen 3,6 Prozent.

Diese Gruppe bildet jedoch nur einen Teil des tatsächlichen Leiharbeiterereinsatzes in den Betrieben des Organisationsbereichs der IG Metall. Im allgemeinen geht man davon aus, dass etwa ein Drittel der eingesetzten Leiharbeiter die Kriterien des BetrVG zur Erlangung des Wahlrechts erfüllt. Bezogen auf alle in den Betrieben des Organisationsbereichs der IG Metall arbeitenden Leiharbeiter - also einschließlich der Personen, die aufgrund kürzerer Verweildauer kein Wahlrecht besaßen - ist demnach schätzungsweise von rund 350.000 Personen auszugehen, was im Durchschnitt etwa 10 Prozent der Beschäftigten entsprechen dürfte. Die genauere Analyse zeigt, dass in der Mehrheit der Betriebe Leiharbeiter bisher noch eine marginale Rolle spielen, eine relevante Minderheit der Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall dagegen sehr hohe Leiharbeiteranteile an den Beschäftigten aufweist. In fast jedem dritten Betrieb wurden bei den Wahlen 2006 Leiharbeiter in das Wählerverzeichnis aufgenommen (31 Prozent). In rund 22 Prozent der erfassten Betriebe betrug der Leiharbeiteranteil über 10 Prozent der Wahlberechtigten. In über 7 Prozent stellten sie mehr als 20 Prozent der Wahlberechtigten, in 3,5 Prozent mehr als 30 Prozent (vgl. IGM Wahlstatistik 2006).

c. Zur Rolle der Leiharbeiter in der betrieblichen Mitbestimmung

Die empirische sozialwissenschaftliche Forschung über die Rolle von Leiharbeit und Leiharbeiterfragen in der betrieblichen Mitbestimmung steht noch am Anfang. Die Autoren der vorliegenden Studie hatten im Anschluss an die Betriebsratswahlen 2002 im Rahmen einer Untersuchung der Effekte der Reform des BetrVG von 2001 auch die Frage untersucht, wie sich das neue Wahlrecht der Leiharbeiter bei den Betriebsratswahlen der Entleihbetriebe in der betrieblichen Praxis ausgewirkt habe und in wieweit das neue Wahlrecht u.U. zu einer Integration der Randgruppe Leiharbeiter in die Interessenvertretungsarbeit der Betriebsräte in Entleihbetrieben beigetragen hatte. Die damalige Untersuchung zeigte, dass vom Leiharbeiterwahlrecht für sich genommen nur schwache Impulse zur Annäherung zwischen Rand- und Stammbeschafteten ausgegangen sind. Teilweise wurden die Integrationsimpulse, die durch die Einbeziehung eines Teils der Leiharbeiter in die BR-Wahlen in Gang gesetzt worden waren, durch die restriktive Rechtsprechung des BAG konterkariert, derzufolge Leiharbeiter sich in den Entleihbetrieben zwar an den BR-Wahlen beteiligen können, bei der Bemessung der Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte jedoch unberücksichtigt bleiben sollen. Die Betriebsräte in den Entleihbetrieben bekamen zwar ein zusätzliches Mandat, allerdings ohne die zu seiner Ausfüllung nötigen Ressourcen.

Wir konnten zeigen, dass eine Integration der Leiharbeiter in die betriebliche Mitbestimmung deren *soziale Integration in Betrieb und Belegschaft* voraussetzt. Erst auf der Grundlage praktischer Arbeitszusammenhänge zwischen Betriebsrat und Leiharbeitern im Arbeitsalltag erhält das neue Wahlrecht für die an Integration interessierten Leiharbeiter seine Bedeutung. Wo eine Annäherung zwischen Leiharbeitern und Stammpersonal durch vereinheitlichende Regelungen für die Entlohnung und andere Arbeitsbedingungen, wo es zu einer Verzahnung zwischen Stamm- und Randbelegschaftsgruppen, etwa in der Arbeitsorganisation gekommen war, dort wurde das neue Wahlrecht von den Leiharbeitern eher wahrgenommen. Wo dies nicht der Fall war, blieb das neue Wahlrecht in der Praxis ohne größere Bedeutung. Wir kamen zu der Einschätzung, dass das vom Gesetzgeber 2001 eingeführte „doppelte Wahlrecht“ der Leiharbeiter noch nicht zu ihrer Integration in die betriebliche Mitbestimmung in den Entleihbetrieben geführt hatte. Wir resümierten: „Doppeltes Wahlrecht, aber nur halbe Mitbestimmung!“ (vgl. Wassermann/Rudolph, 2005, S. 156 ff).

2006 legte Markus Pramberger eine Studie vor, in deren Rahmen er sich auf der Basis telefonischer Interviews mit Betriebsräten auch mit dem Verhältnis von Leiharbeit und betrieblicher Mitbestimmung beschäftigte. Nach seinen Ergebnissen neigte die Mehrheit der befragten Betriebsräte zu der Auffassung, der Einsatz von Leiharbeit sei im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung nicht zu beeinflussen. Allerdings zeigte eine Minderheit von Betriebsräten eine deutlich andere Orientierung. Sie orientierten sich an dem allgemeinen Gebot der Gleichbehandlung aller Beschäftigten im Betrieb und sahen Handlungsmöglichkeiten gegenüber den Leiharbeitern sowohl auf sozialem wie auch auf betriebsverfassungsrechtlichem Terrain. Insgesamt kam

die Studie zu dem Ergebnis, dass die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten von den meisten Betriebsräten der Entleihbetriebe bisher nicht ausgeschöpft würden. Ob diese zurückhaltende Praxis der Betriebsräte lediglich Ausdruck ihres Einverständnisses mit der Leiharbeitnehmerpolitik des Managements war, oder in wieweit bisher Vorbilder für eine effiziente Einflussnahme auf den Leiharbeitnehmereinsatz als Teil einer personal- und beschäftigungspolitischen Mitbestimmungsstrategie noch nicht existierten, musste damals offen bleiben (Pramberger, 2006, S. 137 ff).

d. Die Fragestellungen

Auf dem Hintergrund der zu Beginn geschilderten Problemstellung einer tendenziell diskriminierenden Rechtsprechung des BAG gegenüber den Betriebsräten in Entleihbetrieben mit hohen Leiharbeitnehmeranteilen sowie den sich aus den bisherigen Erkenntnissen über die Rolle der Leiharbeit in der Praxis der betrieblichen Mitbestimmung ergebenden offenen Fragen untersuchten wir im Frühjahr 2007 einige Aspekte der Betriebsratspraxis in den Entleihbetrieben in bezug auf die Interessenvertretung der Leiharbeitnehmer dort. Es ging uns darum, etwas mehr über die Praxis der Betriebsräte in bezug auf den Leiharbeitereinsatz zu erfahren. Wie verstehen sie ihre Aufgaben gegenüber den Leiharbeitnehmern? Was unternehmen sie zu deren Interessenvertretung? Auf welche Hindernisse und Grenzen stoßen sie dabei? Schließlich ging es um die Beantwortung der Frage, in wieweit Betriebsräte in Entleihbetrieben mit hohem Leiharbeitereinsatz über genügend Ressourcen zur Entwicklung einer effektiven Leiharbeitnehmerarbeit verfügen. Im einzelnen ging es um folgende Fragestellungen:

- Umriss des Leiharbeitereinsatzes in den befragten Betrieben
- Arbeitsgrundlagen und Arbeitsweise der Betriebsräte in den Entleihbetrieben
- Die Ziele der Betriebsräte in Sachen Leiharbeit
- Wie organisieren die Betriebsräte in den Entleihbetrieben ihre Kontakte zu den Leiharbeitnehmern?
- Die Probleme der Leiharbeitnehmer aus der Sicht der Betriebsräte
- Wie betreuen Betriebsräte der Einsatzbetriebe die Leiharbeitnehmer?
- Welche Konflikte um Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer beschäftigen sie?
- Wie ist das Kontrollniveau der Betriebsräte in Sachen Leiharbeit bisher entwickelt?
- Fragen nach Art und Umfang der Anforderungen an die Betriebsräte: Machen Leiharbeitnehmer mehr Arbeit?

Die Ergebnisse unserer Studie bilden einen eher explorativen Beitrag zu einem begrenzten Teilaspekt des komplexen sozialpolitischen Themas der künftigen Rolle von Leiharbeit, ihrer Kontrolle und Gestaltung.

e. Zur Methode: Zwei Befragungen – eine Studie

Entsprechend den Fragestellungen des Projekts führten wir sowohl eine schriftliche, als auch in einer kleineren Gruppe von Betrieben eine mündliche Befragung von Betriebsräten durch. Die schriftliche Befragung richtete sich einerseits auf den Stellenwert des Leiharbeitnehmereinsatzes innerhalb der Personalpolitik der Unternehmen sowie auf einzelne Aspekte der Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer, andererseits auf die Ausprägungen und Probleme der Interessenvertretungsarbeit der Betriebsräte für diese Arbeitnehmergruppe. Wir wollten wissen, wie die Betriebsräte ihre Arbeit gegenüber den Leiharbeitnehmern organisieren, welche Arbeitsgrundlagen sie dazu nutzen können und in welcher Form sie Kontrolle auf den Leiharbeitnehmereinsatz ausüben.

Größenstruktur der untersuchten Betriebe

Größenklasse	Anzahl Betriebe	Anteil in %	kumulierte Anteile
20 – 50 Besch.	9	11,3	11,3
51 – 100 Besch.	12	15,0	26,3
101 – 200 Besch.	21	26,0	52,3
201 – 400 Besch.	22	27,7	80,0
401 – 700 Besch.	10	12,5	92,5
701 – 1000 Besch.	4	5,0	97,5
1001 und mehr Besch.	2	2,5	100,0
Gesamt	80	100	

Ziel der Befragung war es nicht, statistisch repräsentative Aussagen über die Verhältnisse in allen Betrieben zu gewinnen. Es ging vielmehr darum, die Erfahrungen in solchen Betrieben auszuwerten, in denen der Leiharbeiteranteil überdurchschnittlich hoch ist, wo die Betriebsräte also in besonderer Weise herausgefordert sind, ihre Arbeit den neuen Anforderungen anzupassen. Wir selektierten dazu aus der Wahlstatistik der IG Metall die Betriebe, in denen der Anteil der Leiharbeiter an den Wahlberechtigten 25 und mehr Prozent betrug und erhielten so eine Gruppe von 154 Betrieben, die wir in die schriftliche Befragung der Betriebsräte einbezogen. Wir erhielten 80 auswertbare Fragebögen zurück, was einer Rücklaufquote von 52 Prozent entspricht.

Die gegenüber vergleichbaren schriftlichen Befragungen überdurchschnittlich gute Rücklaufquote signalisierte möglicherweise bereits ein erhöhtes Interesse der beteiligten Betriebsräte am Thema. Die allgemeine Aufgeschlossenheit der Betriebsräte gegenüber dem Thema zeigte sich auch daran, dass sich zwei von drei der beteiligten Betriebsräte bereit erklärten, über die schriftliche Befragung hinaus an einer vertiefenden mündlichen Befragung zum Thema teilzunehmen. Mit Betriebsratsmitgliedern von insgesamt zwölf dieser Betriebe führten wir dann intensive Telefoninterviews zum Thema Leiharbeiter und Betriebsrat durch. Die Interviews wurden auf der Grundlage eines Frageleitfadens geführt und dauerten zwischen 30 und 60 Minuten.

Profil der in die mündliche Befragung einbezogenen Betriebe

Branche	Zahl der Stamm-beschäftigten	Zahl der Leiharbeiter	Zahl der BR-Mandate ohne und mit Berücksichtigung der Leiharbeiter	Ansprechpartner oder Ausschuss für Leiharbeit vorhanden?	Vereinbarung Leiharbeit abgeschlossen?
Elektroindustrie	900	400	13/15	2. BRV	ja
Automobilzulieferer	520	130	11/13	2. BRV	in Arbeit
Maschinenbau	380	350	11/11	Leiharbeiterausschuss	nein
Elektroindustrie	280	200	9/11	Leiharbeiterausschuss	in Arbeit
Nutzfahrzeugbau	220	90	7/9	2. BRV	ja
Anlagenbau	200	130	7/9	BRV	nein
EDV-Dienstleister	195	200	7/9	nein	nein
EDV-Dienstleister	160	130	7/9	nein	nein
Maschinenbau	100	60	5/7	Leiharbeiterausschuss	in Arbeit
Maschinenbau	80	50	5/7	BRV	nein
Fahrzeugtechnik	70	20	5/5	BRV	nein
Rohrleitungsbau	40	15	3/5	ja	ja

Während es in der schriftlichen Befragung im wesentlichen um die Erhebung quantitativer Verhältnisse sowie signifikanter Stichwortangaben zum Thema ging, dienten die leitfadengestützten Telefoninterviews zur Untersuchung von Hintergründen, Entwicklungen, Erfahrungen und Einschätzungen der befragten Betriebsratsmitglieder. Welche Anforderungen stellt die Vertretung der Interessen dieser Personengruppe an die Betriebsräte? Welche Hindernisse und welche Erfolge sind erkennbar? Viele unserer Gesprächspartner ließen einen erheblichen Problemdruck hinsichtlich der Aufgaben und Anforderungen an eine Integration der Leiharbeiter in die betriebliche Mitbestimmung erkennen. Dies äußerte sich etwa in Bemerkungen wie: „Höchste Zeit, dass das Thema jetzt endlich angepackt wird!“, oder: „Die IG Metall hat uns jahrelang mit dem Thema alleine gelassen!“ etc.

Die Resultate beider Befragungen werden in integrierter Weise präsentiert. Die Zahlen aus der statistischen Auswertung der schriftlichen Befragung werden durch qualitative Eindrücke aus den mündlichen Interviews ergänzt und teilweise vertieft. Eingehendere Schilderungen bestimmter Entwicklungen und Problemkonstellationen aus den Intensivinterviews erleichtern das Verständnis der quantitativen Auswertungen.³

Durch unsere spezifische Auswahl von Entleihbetrieben mit besonders hohem Leiharbeitsanteil an den Belegschaften haben wir gezielt ein Milieu untersucht, das in besonderer Weise von den Effekten und Problemen der Leiharbeit betroffen ist. Für die befragten Betriebsräte ist Leiharbeit nicht allein ein gesellschaftspolitisches Debattenthema, sondern tägliche Praxis. Die Untersuchung zeigt, in wie unterschiedlicher Weise Betriebsräte auf diese Herausforderung reagieren, wie sie die Problemlage beurteilen, welche Erfahrungen sie machen und welche Effekte sie beim Versuch einer Neuausrichtung ihrer Interessenvertretungsarbeit erzielen. Durch die spezifische Betriebsauswahl und die relativ kleine Zahl der untersuchten Betriebe sind von unserer Studie keine im statistischen Sinne repräsentativen Auskünfte über „Leiharbeit und Mitbestimmung“ in der Gesamtwirtschaft zu erwarten. Was wir liefern, sind Beschreibungen, Einsichten und Analysen, in denen die Entwicklungsprobleme der betrieblichen Mitbestimmung unter den Bedingungen hohen, dauerhaften Leiharbeitnehmereinsatzes sichtbar werden. Der Geschäftsführer der *Fa. Randstad Deutschland* erklärte kürzlich in einem Zeitungsinterview, künftig brauche jedes Unternehmen, das wettbewerbsfähig bleiben wolle, 20 Prozent Zeitarbeiter. Wenn diese Prognose einigermaßen zutreffen sollte, dann können aus den Ergebnissen unserer Studie aus einem Kreis von Betrieben mit heute noch exotisch hoher Leiharbeiterbeschäftigung vielleicht auch Einsichten in die allgemeine zukünftige Entwicklungsproblematik von „Leiharbeit und Mitbestimmung“ gewonnen werden.⁴

3 Angesichts der relativ kleinen Fallzahlen in den Ergebnissen der schriftlichen Befragung (n = 80), die unterhalb jeder statistischen Repräsentativität liegen, schien es uns nicht angebracht, die statistische Auswertung mit scheinbar präzisen Prozentwerten mit Nachkommastellen zu präsentieren. Wenn wir im folgenden Prozentwerte verwenden, dann dienen diese in unserer qualitativen Interpretation im wesentlichen als Belege für vermutete Zusammenhänge zwischen verschiedenen Merkmalen und Ausformungen der untersuchten Fälle.

4 Vgl. Eckard Gatzke: „Jedes Unternehmen braucht 20 Prozent Zeitarbeiter“, in: FAZ v. 22. März 2007.

B. Die Ergebnisse

a. Umriss des Leiharbeitereinsatzes in den befragten Betrieben

Das größte der 80 untersuchten Unternehmen hat rund 11.400 Stammbeschäftigte und zusätzlich rund 4.000 Leiharbeitnehmer, der kleinste Betrieb zählte 29 fest angestellte Arbeitnehmer und zusätzlich etwa 12 bis 15 Leiharbeitnehmer. 52 Prozent der Betriebe gehören zur Größenklasse der Kleinbetriebe mit bis zu 200 Beschäftigten, in denen die Betriebsräte ihre Interessenvertretungsarbeit im allgemeinen ohne Freistellung verrichten. Rund 45 Prozent zählen zur Größenklasse mittlerer und größerer Betriebe mit zwischen 201 und 1.000 Arbeitnehmern. Insgesamt standen im April 2007, dem Zeitpunkt der Befragung, in den 80 befragten Unternehmen 33.000 Stammarbeitnehmern rund 11.800 Leiharbeitnehmer gegenüber (= 35 Prozent). Bezogen auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten betrug der Anteil der Leiharbeitnehmer rund 26 Prozent. In der Gruppe der untersuchten Betriebe steht demnach durchschnittlich ein Leiharbeitnehmer etwa drei Stammarbeitnehmern gegenüber. Knapp die Hälfte der untersuchten Betriebe wies einen Leiharbeitnehmeranteil an den Stammbeschäftigten von über 40 Prozent aus. In knapp 5 Prozent der Betriebe war die Gruppe der Leiharbeitnehmer zahlenmäßig größer als die der Stammarbeiter. Dies unterstreicht die Besonderheit unserer Betriebsauswahl. Im Bereich aller von der IG Metall erfassten Betriebe mit Betriebsräten betrug der Leiharbeiteranteil an den Stammbeschäftigten 2006 durchschnittlich lediglich knapp 4 Prozent.

Anteile von Leiharbeitnehmern an der Zahl der Stammbeschäftigten

(Gruppe der untersuchten Betriebe n = 80)

Gruppen nach Höhe der Leiharbeitnehmeranteile	Anteile an den untersuchten Betrieben in %	Kumulierte Anteile in %
1 – 20 %	25,8	25,8
21 – 40%	27,4	53,2
41 – 69%	27,4	80,6
61 – >100%	19,4	100,0

Bei den Betriebsratswahlen 2006 hatten in den untersuchten Betrieben rund 8.600 Leiharbeitnehmer das aktive Wahlrecht. Sie stellten damit knapp 20 Prozent der insgesamt rund 43.000 Wahlberechtigten. Dies zeigt, dass in unserer Betriebsauswahl der Anteil der längerfristig eingesetzten Leiharbeitnehmer mit 73 Prozent überdurchschnittlich hoch ist. Drei von vier Leiharbeitnehmern arbeiten hier länger als drei Monate in den Entleihbetrieben.⁵

In unserer Betriebsauswahl ist die durchschnittliche Verweildauer der Leiharbeitnehmer in den Entleihbetrieben auffallend hoch. Dies bestätigen auch die Angaben der befragten Betriebsräte. 80 Prozent der Betriebsräte gaben an, die Einsatzzeiten seien bei ihnen mehrheitlich länger als 3 Monate. Dies scheint vor allem für die Fachkräfte und die Angestellten unter den Leiharbeitnehmern zu gelten. In diesen Gruppen sind längere Einsatzzeiten deutlich stärker verbreitet, als in der Gruppe angelernter Arbeiter. Diese Konstellation ist von erheblicher Bedeutung für die Kernfrage unserer Untersuchung nach dem Verhältnis zwischen Betriebsräten und Leiharbeitnehmern. Wo nicht ein ständiges kurzfristiges „Kommen und Gehen“ herrscht, da sind die Voraussetzungen für eine Annäherung zwischen Betriebsräten und Leiharbeitern objektiv günstiger.

5 Die durchschnittliche Verweildauer der Leiharbeitnehmer ist in der Gesamtwirtschaft nach dem „Zehnten Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)“ von 2005 deutlich niedriger. Die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse in den Verleihfirmen mit einer Dauer von weniger als drei Monaten betrug nach diesen Angaben 2004 60 Prozent. Nach Zahlen des IAB-Betriebspanels aus dem Jahre 2003 hatten rund 75 Prozent der Leiharbeitnehmer eine Einsatzdauer von weniger als 12 Wochen in den Entleihbetrieben (vgl. Promberger, 2006, S. 62).

61 Prozent der befragten Betriebsräte gaben an, der Leiharbeiteranteil sei bei ihnen in den vergangenen zwei Jahren gestiegen, 27 Prozent meinten, dieser sei in etwa gleich geblieben. Knapp 23 Prozent der Befragten meinten, die Zahl der festen Arbeitsplätze sei im Zusammenhang mit dem Leiharbeitereinsatz gesunken. Fast 75 Prozent geben dagegen an, Stammarbeitsplätze seien in diesem Zusammenhang nicht zurückgegangen. Unsere Frage, ob in den vergangenen zwei Jahren im Bereich angelernter Tätigkeiten fest angestellte Arbeiter durch Leiharbeiter ersetzt worden seien, beantwortet fast 60 Prozent der Betriebsräte mit „nein“. In knapp 35 Prozent der Betriebe scheint dies jedoch der Fall gewesen zu sein. Dies deutet darauf hin, dass der Einsatz von Leiharbeitern meist nicht unmittelbar zur Ersetzung von Arbeitsplätzen führte, die bisher von festangestellten Kräften besetzt waren. Der Austausch von Stamm- zu Leiharbeitern verläuft offenbar eher in indirekter Weise. Nachdem in den zurückliegenden Krisenjahren die Zahl der Stellen fast überall reduziert worden war, bedient sich das Management nun in der Phase des Neuaufschwungs offenbar des Leiharbeitereinsatzes, um den wieder gewachsenen Bedarf an Arbeitskraft kurzfristig zu decken.

In der aktuellen Wiederaufschwungphase schrecken viele Unternehmen davor zurück, feste und sozial abgesicherte Arbeitsplätze zu schaffen. Der nötige Wiederausbau der Belegschaften geschieht zur Zeit deshalb vor allem durch Leiharbeitereinsatz und Einstellungen per Zeitverträge. Der sprunghafte Anstieg der Leiharbeiterbeschäftigung ist demnach zu einem guten Teil ein typisches „Nachkrisenphänomen“.⁶ In sofern füllen heute Leiharbeiter vielerorts auch solche Arbeitsplätze aus, die vor der Krise mit Stammarbeitern besetzt waren. Nicht selten handelt es sich dabei um die selben Arbeitnehmer, die früher im gleichen Betrieb eine feste Stelle innegehabt hatten. Eine Reihe solcher Fälle erfuhren wir jedenfalls in den mündlichen Gesprächen mit einzelnen Betriebsratsvorsitzenden. Insgesamt deuten die überdurchschnittlich langen Einsatzzeiten darauf hin, dass der Leiharbeitereinsatz hier wohl nicht in erster Linie „zum „Abfangen von Kapazitätsspitzen“ dient, wie dies oft behauptet wird. Zumindest in unserer Betriebsauswahl scheint ein nicht geringer Teil der Leiharbeiter die Funktion längerfristig beschäftigter Stammarbeitskräfte einzunehmen.

43 Prozent der Leiharbeiter verrichten in den untersuchten Betrieben angelernte oder Helfertätigkeiten. 47 Prozent der Leiharbeiter üben Facharbeiterpositionen, 10 Prozent Angestellten-tätigkeiten aus. Der Anteil von Fachkräften dürfte tatsächlich aber höher sein, als dies die statistischen Zahlen widerspiegeln. Aus den Interviews mit den Betriebsräten wissen wir, dass häufig auch Arbeiter mit Fachqualifikationen von den Verleihfirmen für Helfertätigkeiten ausgeliehen werden.

Es scheint die Regel zu sein, dass Leiharbeiter nicht nur von einer, sondern von mehreren Verleihfirmen bezogen werden. In unserer Betriebsauswahl waren in über 75 Prozent der Betriebe Leiharbeiter aus zwei bis zehn Verleihfirmen im Einsatz, in weiteren 13 Prozent kamen die Leiharbeiter sogar aus elf bis zu 50 Verleihfirmen. Bereits diese Konstellation lässt vermuten, dass der Kontrollaufwand von Betriebsräten, die den Anspruch haben, ihren gesetzlichen Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Leiharbeitereinsatz nachzukommen, erhebliche Mehrarbeit erfordert. In einigen Fällen wird in den größeren Entleihfirmen mittlerweile von größeren Verleihfirmen ein sog. „On-Site-Management“ eingesetzt, das u.a. die Kontakte zu den einzelnen Verleihern koordinieren soll.

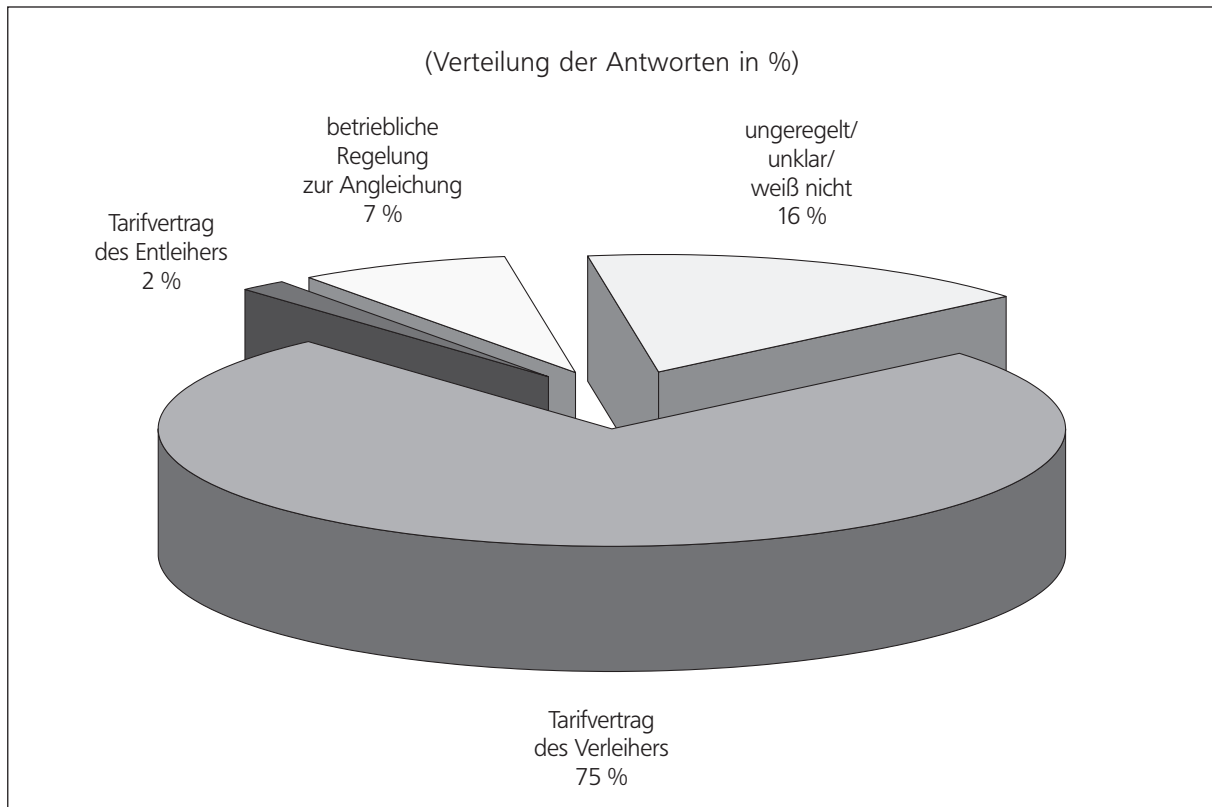
Der sog. „Klebeffekt“ scheint in den von uns befragten Betrieben dagegen eher niedrig zu sein. 16 Prozent der Betriebsräte gaben an, es habe im Verlauf der vergangenen zwei Jahre keinerlei Übernahmen aus dem Kreis der Leiharbeiter gegeben. In rund 47 Prozent der Betriebe sind danach lediglich bis zu 5 Prozent der Leiharbeiter in eine Festanstellung übernommen worden. Höhere Übernahmewerte, bei denen etwa 10 bis 30 Prozent in eine Festanstellung übernommen worden sind, werden aus weniger als 20 Prozent der Betriebe gemeldet. Nur in einem einzigen der untersuchten Betriebe lag die Übernahmequote über 30 Prozent.

Was wissen die Betriebsräte in den Entleihbetrieben über die Einkommenssituation der bei ihnen eingesetzten Leiharbeiter? Nach Auskunft der Betriebsräte in den befragten Entleihfirmen erfolgt die Entlohnung in 75 Prozent der Betriebe nach tarifvertraglichen Regelungen der Verleihfirmen. Nur in rund 7 Prozent der Fälle gibt es im Entleihbetrieb betriebliche Regelungen zur Angleichung zwischen dem Tarifniveau der Ver-

⁶ „Etwa 50 Prozent des Beschäftigungsaufbaus im vergangenen Jahr sind auf Leiharbeit zurückzuführen“, erklärte Wilhelm Adamy, Leiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim DGB-Bundesvorstand, kürzlich in einer Pressekonferenz (vgl. Der Tagesspiegel v. 26. März 2007).

leihbranchen und dem des Entleihbetriebes. Auffallend ist, dass insgesamt rund 16 Prozent der Betriebsräte angaben, die Bezahlung der Leiharbeiter sei bei ihnen „ungeregelt“ bzw. „unklar“, oder im Fragebogen „weiß nicht“ angekreuzt haben. Fragt man dann in den Fällen, in denen ein Tarifvertrag der Verleihbranche angewandt wird, wie hoch denn die Stundenentlohnung der Leiharbeiter sei, folgt oftmals das Geständnis der Gesprächspartner, dass man das „so genau gar nicht wisse“. Man erfahre vom eigenen Arbeitgeber zwar, was an die Verleihfirmen gezahlt werde, was davon bei den Leiharbeitern selbst letztlich ankomme, sei unklar. Hier deutet sich demnach bereits das Phänomen einer Externalisierung von Kernfragen der Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter aus dem Mitbestimmungshandeln der Betriebsräte in einem großen Teil der untersuchten Entleihbetriebe an.

Die Entlohnung der Leiharbeiter erfolgt nach ...



Quelle: Schriftliche Betriebsrätebefragung, Büro für Sozialforschung Kassel, Mai 2007, n = 80

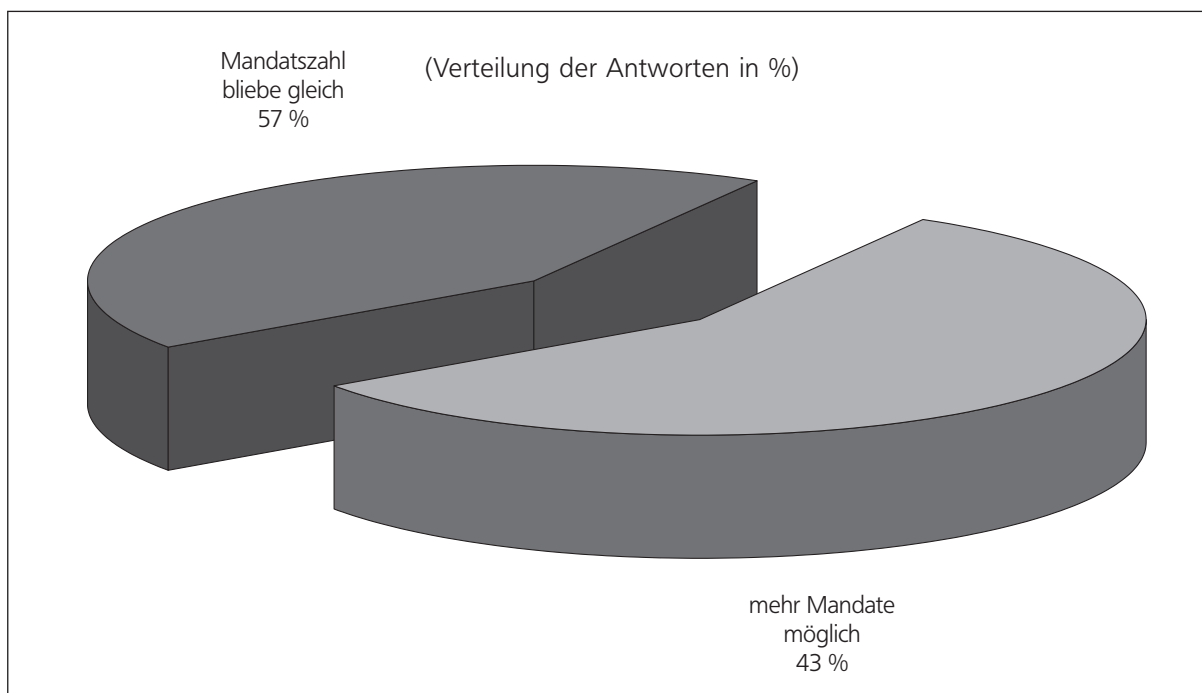
b. Arbeitsgrundlagen und Arbeitsweise der Betriebsräte

Seit der Reform des BetrVG im Jahre 2001 können sich Leiharbeiter in den Entleihbetrieben an den Betriebsratswahlen beteiligen, sofern ihre Einsatzzeit 3 Monate übersteigt. In den Betrieben unserer Befragung sind, wie bereits berichtet, derartige längere Einsatzzeiten überdurchschnittlich verbreitet. In 82 Prozent der untersuchten Betriebe gab es bei den Wahlen 2006 in diesem Sinne wahlberechtigte Leiharbeiter. Hier standen rund 32.000 wahlberechtigte Stammarbeitnehmer rund 10.500 wahlberechtigten Leiharbeitern gegenüber. Die Leiharbeiter machten somit knapp 25 Prozent des gesamten Wahlvolks aus. Wir haben es demnach mit einem überdurchschnittlich hohen Gewicht von Leiharbeitern an der Gesamtzahl der Beschäftigten in diesen Betrieben zu tun, eine Tatsache, die bereits objektiv besondere Anforderungen an die Interessenvertretungspraxis der Betriebsräte stellt.⁷

⁷ Im gesamten Organisationsbereich der IG Metall betrug der Anteil der Leiharbeiter an den Wahlberechtigten bei den Wahlen 2006 knapp 4 Prozent.

Nach geltender BAG-Rechtsprechung können die wahlberechtigten Leiharbeiter nun aber nicht bei der Mandatsbemessung und bei der Berechnung von Freistellungen in den Betriebsräten zugrundegelegt werden, weil sie formell im Entleihbetrieb keinen Arbeitnehmerstatus haben. Wie wurde in der Praxis mit dieser Rechtslage umgegangen? Knapp 30 Prozent der Betriebsräte gaben an, man habe trotz der restriktiven Rechtsprechung mit der Arbeitgeberseite vereinbaren können, dass die Zahl der wahlberechtigten Leiharbeiter bei der Mandatsberechnung mitgezählt wurde. In 70 Prozent der befragten Betriebe gelang dies nicht. In 43 Prozent dieser Betriebe ohne entsprechende Vereinbarung erklärten die Betriebsräte, bei Berücksichtigung der Leiharbeiter wäre eine höhere Mandatszahl – in der Regel handelt es sich um zwei zusätzliche Mandate – möglich gewesen.

Könnte bei Berücksichtigung der wahlberechtigten Leiharbeiter die Anzahl der BR-Mandate höher sein?



Quelle: Schriftliche Betriebsrätebefragung, Büro für Sozialforschung Kassel, Mai 2007, nur Betriebe, in denen Leiharbeiter Wahlrecht hatten, n = 80

Auf unsere Frage, ob bei Berücksichtigung der wahlberechtigten Leiharbeiter bei der Mandatsbemessung die Anzahl der Betriebsratsmandate höher sein könnte, bestätigten dies immerhin 43 Prozent der Betriebsräte. Bei dieser Auswertung wurden nur solche Fälle berücksichtigt, in denen Leiharbeiter bei den Wahlen 2006 ein aktives Wahlrecht besaßen.

In den Betrieben mit besonders hohen Leiharbeitsanteilen (60 bis über 100 Prozent der Stammarbeiter) gelang es in 42 Prozent der Fälle, durch die Berücksichtigung der wahlberechtigten Leiharbeiter eine entsprechend höhere Mandatszahl zu vereinbaren. Dies heißt aber auch, dass in sechs von zehn dieser Betriebe mit einem Leiharbeiteranteil, der teilweise die Zahl der Stammarbeiter übersteigt, die Betriebsräte mit einer verminderten Zahl von Mandaten auskommen müssen. Zwei Drittel der Betriebe dieser Gruppe gaben an, bei Berücksichtigung der Leiharbeiter wären mehr Mandate möglich gewesen.

Bei der Vereinbarung zusätzlicher Freistellungen waren die Betriebsräte offenbar weniger erfolgreich als bei der Mandatsbemessung: Nur 8 Prozent der Betriebsräte erklärten, man habe durch eine Berücksichtigung der wahlberechtigten Leiharbeiter eine höhere Zahl von Freistellungen erreichen können. Teilweise einigte man sich mit dem Management hier jedoch offenbar auf die Form der Teilfreistellung: In 21 Prozent der Fälle mit mindestens einer Freistellung wurde anstelle einer Vollfreistellung eine Teilfreistellung vereinbart.

Die Teilfreistellung scheint demnach eine verbreitete Kompromissformel zwischen rechtlichem Anspruch und mitbestimmungspolitischer Notwendigkeit zu sein.⁸

In einigen Fällen scheint der verstärkte Leiharbeitereinsatz auch mittelbar zu einer Reduzierung der Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte geführt zu haben. In einem Betrieb der Elektroindustrie beispielsweise war es 2004 zu einem Belegschaftsabbau gekommen, der bei den BR-Wahlen 2006 auch dazu führte, dass die Zahl der BR-Mandate aufgrund der Schwellenwerte des BetrVG von 15 auf 13 Personen sank. Die Zahl der Freistellungen sank deswegen von 3 auf 2 Stellen. Inzwischen hatte man jedoch im Zuge des wirtschaftlichen Wiederaufschwungs eine große Zahl von Leiharbeitnehmern beschäftigt, die aber bei der Bemessung der Mandate und der Freistellungsansprüche 2006 nicht berücksichtigt wurden. Seit den Wahlen 2006 bis zum Zeitpunkt unserer Befragung im Frühjahr 2007 hatte sich die Anzahl der beschäftigten Leiharbeitnehmer sogar verdoppelt. Hier steht der Betriebsrat demnach heute mit verminderten Ressourcen einer zahlenmäßig gewachsenen Gesamtbelegschaft gegenüber.

Stellt man nun die rechnerisch möglichen Mandatszahlen in den untersuchten Betrieben – jeweils *mit* und *ohne* die restriktive BAG-Rechtssprechung – einander gegenüber, so ergibt sich in den untersuchten Betrieben gewissermaßen ein theoretisches „Mandatsmanko“ von rund 10 Prozent. Bei der Bemessung von Freistellungen ist die entsprechende Lücke deutlich größer: Die Betriebsräte in unserer Untersuchung müssen mit einem Drittel weniger an Freistellungen zurechtkommen, als dies bei Berücksichtigung der wahlberechtigten Leiharbeitnehmer der Fall sein könnte.

c. Ziele der Betriebsräte in Sachen Leiharbeit

Der Schlüssel zum Verständnis und zur Beurteilung der Aktivitäten, die Betriebsräte der Entleihbetriebe entwickeln, liegt in der Definition der Ziele, die sie innerhalb ihrer Mitbestimmungsarbeit im Zusammenhang mit dem Leiharbeitnehmereinsatz verfolgen. Diese Ziele wiederum entwickeln sich nicht unabhängig davon, welche übergreifenden Strategien ihnen als betriebliche Funktionäre ihrer Gewerkschaft zur Verfügung gestellt werden. Die älteste Form der Reaktion auf das Aufkommen und Anwachsen von Leiharbeit war und ist der Versuch ihrer Ächtung: „Mit Sklavenarbeit wollen wir nichts zu tun haben.“ „Wir verteidigen unsere gesetzlichen und tariflichen Errungenschaften!“ So lauten die klassischen gewerkschaftlichen Parolen zum Thema Leiharbeit. Die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben von Leiharbeit wurden insbesondere seitens der IG Metall immer wieder aufgefordert, Leiharbeit in ihren Betrieben so weit wie möglich zu vermeiden bzw. zu verhindern.⁹ An Vorstellungen und Hilfen für die Betriebsräte für eine Integration der Leiharbeitnehmer und ihrer Problemlagen in die betriebliche Mitbestimmung fehlte es lange Zeit. Erst seit kurzem zeichnet sich nun auch in der gewerkschaftlichen Debatte eine neue Orientierung ab. Hintergrund ist das sprunghafte Ansteigen des Phänomens Leiharbeit, das eine Marginalisierung nicht mehr zulässt. Erst neuerdings werden Probleme der spezifischen Interessenvertretung auch als Gegenstand und Aufgabenbereich der Betriebsräte in den Entleihbetrieben diskutiert. Leiharbeit soll nicht mehr „bekämpft“ sondern begrenzt, kontrolliert und gestaltet werden. Damit befindet sich auch die Orientierung der Betriebsräte in einem Umbruch, der noch nicht abgeschlossen ist.

Wir fragten die Betriebsräte nach den Zielen, die sie bezüglich Leiharbeit bzw. der Leiharbeitnehmer in ihren Betrieben verfolgen. Die Antworten zeigen recht deutlich die Heterogenität und die Umbrüche im Bewusstsein der Betriebsräte zur Leiharbeit als Gegenstand gesellschaftlicher, gewerkschaftlicher und betriebsverfassungsrechtlicher Auseinandersetzung.¹⁰

Die gewerkschaftliche Traditionshaltung („abschaffen/zurückdrängen!“) befindet sich bei den von uns befragten Betriebsräten offenbar bereits in einer Minderheitenposition. Jeder vierte Betriebsratsvorsitzende ist der Meinung, Leiharbeit sollte generell abgeschafft bzw. zurückgedrängt werden. Die im Fragebogen vorgegebene

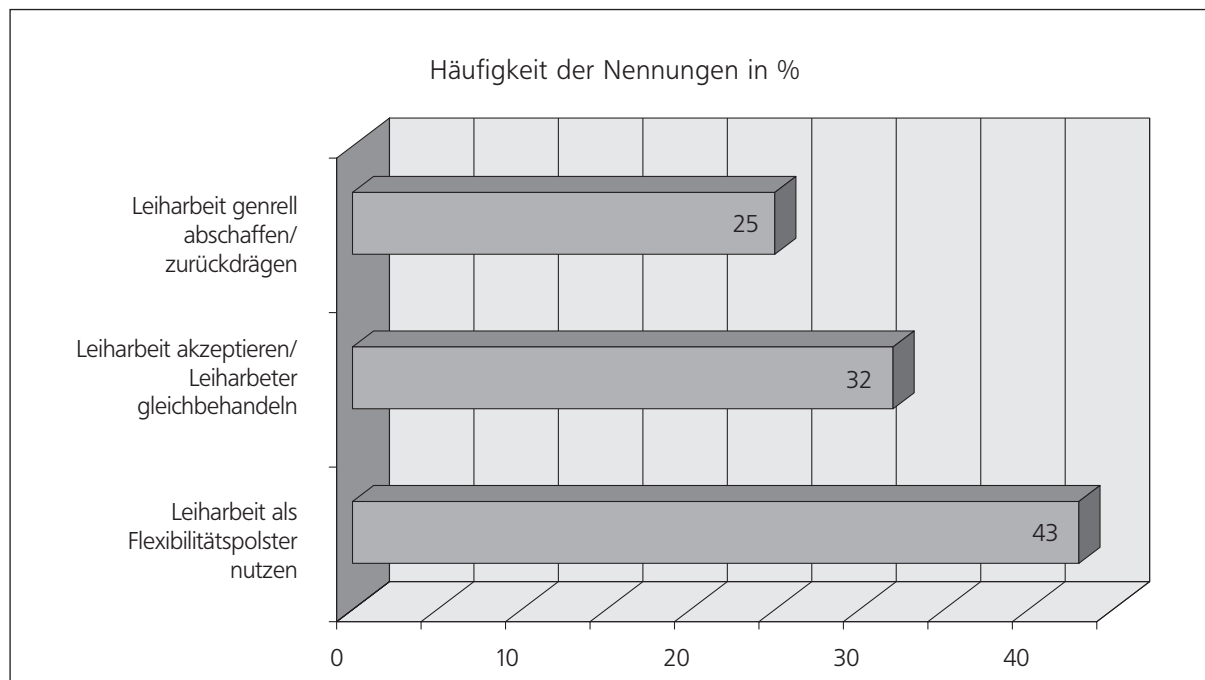
8 Die Option der Teilfreistellung war vom Gesetzgeber 2001 jedoch mit einer anderen Intention in das Gesetz aufgenommen worden. Die Möglichkeit von Teilfreistellungen sollte es insbesondere solchen Arbeitnehmergruppen, wie etwa qualifizierten Angestellten, ermöglichen, sich aktiv an der Betriebsratsarbeit zu beteiligen, ohne den Kontakt zu ihrer beruflichen Entwicklung zu verlieren. Die Summe der Teilfreistellungen sollte sich zur Summe der gesetzlich festgelegten Vollfreistellungen ergänzen.

9 „Wir standen lange auf dem Standpunkt, dass Leiharbeit verboten gehört, und haben uns deshalb nicht um diesen Bereich gekümmert“, wird beispielsweise ein Sekretär der IG-Metall des Bezirks NRW zitiert, (vgl. Mülitze, 2006).

10 Bis auf eine Person waren alle Betriebsratsvorsitzenden, die an unserer schriftlichen Befragung teilnahmen, Mitglieder der IG Metall.

Antwortmöglichkeit „Leiharbeit als ‚Flexibilitätspolster‘ unter der Kontrolle des Betriebsrats ist sinnvoll“ wurde von 43 Prozent der Befragten und damit am häufigsten angekreuzt. Diese Position verbindet gewissermaßen Zugeständnisse gegenüber betriebswirtschaftlichen Kostenüberlegungen mit dem Kontrollanspruch des Betriebsrats: Wir können die Leiharbeit zwar nicht verhindern, wollen sie aber kontrollieren und so Auswüchse verhindern. Fast jeder Dritte der befragten Betriebsräte kreuzte die mittlere Position an: „Leiharbeit akzeptieren, Leiharbeiter in die Belegschaft integrieren und gleichbehandeln“. Hier steht die betriebswirtschaftliche Logik weniger im Vordergrund, die Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer gegenüber den Stammbeschäftigten, also das „equal pay“ und „equal treatment“ werden als Ziele der betrieblichen Interessenvertretung anerkannt.

Welche Ziele verfolgt der Betriebsrat bezüglich der Leiharbeit bzw. der Leiharbeitnehmer?



Quelle: Schriftliche Betriebsrätebefragung, Büro für Sozialforschung Kassel, Mai 2007, Mehrfachantworten n = 880

Obwohl die Antwortmöglichkeiten von uns als alternative, einander letztlich ausschließende Positionen gemeint waren, wurden sie von den Befragten offenbar eher als verschiedene, miteinander vereinbarte Orientierungen verstanden. Viele Betriebsräte kreuzten mehrere der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten an. So kreuzte ein Teil der Befragten, die sich für die Abschaffung bzw. Zurückdrängung der Leiharbeit aussprachen, auch die beiden anderen, pragmatischeren Zielsetzungen an. Wir haben es demnach offenbar mit einer Differenzierung verschiedener Zielsetzungen auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Handlungsebenen zu tun: Generell – und möglicherweise auf politischer Ebene – sollte Leiharbeit abgeschafft werden. Auf betrieblicher Ebene sehen es diese Betriebsräte, ebenso wie die Mehrheit ihrer insgesamt pragmatischer denkenden Kollegen, als ihre Aufgabe an, die Bedingungen, unter denen Leiharbeit in ihren Betrieben stattfindet, zu beeinflussen.

Die Pragmatiker, also die Befragten, die die erste und die zweite Antwortmöglichkeit oder beide zusammen ankreuzten, bilden mit zusammen rund 75 Prozent der Nennungen die deutliche Mehrheit. Dabei handelt es sich vorwiegend um diejenigen, die mit einer Integration der Betreuung der Leiharbeitnehmer in die betriebliche Mitbestimmung der Entleihbetriebe begonnen haben. Unter den Betriebsräten, die einen Verantwortlichen für die Leiharbeitsfragen benannt oder ein entsprechendes Gremium im Betriebsrat eingerichtet haben, neigten mit zusammen 85 Prozent der Nennungen den eher pragmatischen Zielsetzungen zu.

In der Gruppe der Betriebe, in denen das Gewicht der Leiharbeitnehmer an der Gesamtzahl der Beschäftigten besonders hoch ist (60 bis über 100% der Stammbeschäftigten) sind die pragmatischen Orientierungen

mit knapp 90 Prozent noch stärker verbreitet, als im Durchschnitt. Die große Mehrheit der von uns befragten Betriebsräte ist demnach bereit, die Vertretung der Interessen der Leiharbeitnehmer in ihre betriebspolitischen Aktivitäten zu integrieren und bei der Gestaltung von Leiharbeit in den Entleihbetrieben mitzuwirken. Sie sehen demnach sowohl die Vertretung der Stammbeschäftigten als auch die der in ihren Betrieben eingesetzten Leiharbeitnehmer als ihre Aufgabe an. Dabei ist zu berücksichtigen, dass wir es mit einer spezifischen Betriebsauswahl zu tun hatten. In diesen Betrieben ist der Umfang der Leiharbeiterbeschäftigung besonders hoch, und auch die Verweildauer der Leiharbeitnehmer in den Einsatzbetrieben ist deutlich länger, als dies bisher in der Gesamtwirtschaft der Fall ist. Geht man davon aus, dass der Leiharbeitnehmereinsatz in Zukunft weiter deutlich ansteigen wird, dann kann man annehmen, dass die Bedingungen unserer Betriebsauswahl in Zukunft möglicherweise auch für einen deutlich größeren Kreis von Betrieben Gültigkeit haben werden.

d. Kontakte zu den Leiharbeitnehmern

Wie organisieren die Betriebsräte ihre Beziehungen zu den Leiharbeitnehmern im Betrieb? Gibt es für Leiharbeiterfragen verantwortliche Betriebsratsmitglieder oder Gremien? Wie wird der alltägliche Kontakt zu ihnen hergestellt?

Knapp 30 Prozent der befragten Betriebsräte haben innerhalb des Gremiums einen *Verantwortlichen für Leiharbeiterfragen* benannt. Darin unterscheiden sich die Betriebe interessanterweise nicht nach unterschiedlicher Betriebsgröße und entsprechender Mandatszahl. Einen *Ausschuss* oder eine *Arbeitsgruppe für Leiharbeiterfragen* haben knapp 20 Prozent der befragten Betriebsräte gebildet. Erwartungsgemäß sind solche Gremien deutlich häufiger in Betriebsräten mittlerer und größerer Betriebe (ab 201 Arbeitnehmer) anzutreffen. In den Betriebsräten kleinerer Betriebe liegt die Leiharbeiterproblematik – wie grundsätzlich alle Kernfragen der Interessenvertretung – meist in den Händen der Vorsitzenden und ihrer Stellvertreter.

Gerade in kleineren Betrieben finden sich häufig wenig formalisierte, aber offenbar effiziente Formen der Kontaktpflege zwischen Betriebsräten und Leiharbeitnehmern: In einem Betrieb des Rohrleitungsbau mit rund 55 Beschäftigten, davon 15 längerfristig eingesetzten Leiharbeitern hat der Betriebsrat formell keinen Verantwortlichen für die Gruppe der Leiharbeitnehmer benannt. Ihr ständiger Ansprechpartner ist jedoch ein Betriebsratsmitglied, das die Leitung des Magazins inne hat. Dieser ist auch für die Ausstattung der Leiharbeitnehmer mit Schutzkleidung und für ihre sicherheitstechnische Einweisung an den Arbeitsplätzen zuständig. Über ihn laufen gewissermaßen alle Anfragen seitens der Leiharbeitnehmer an den Betriebsrat.

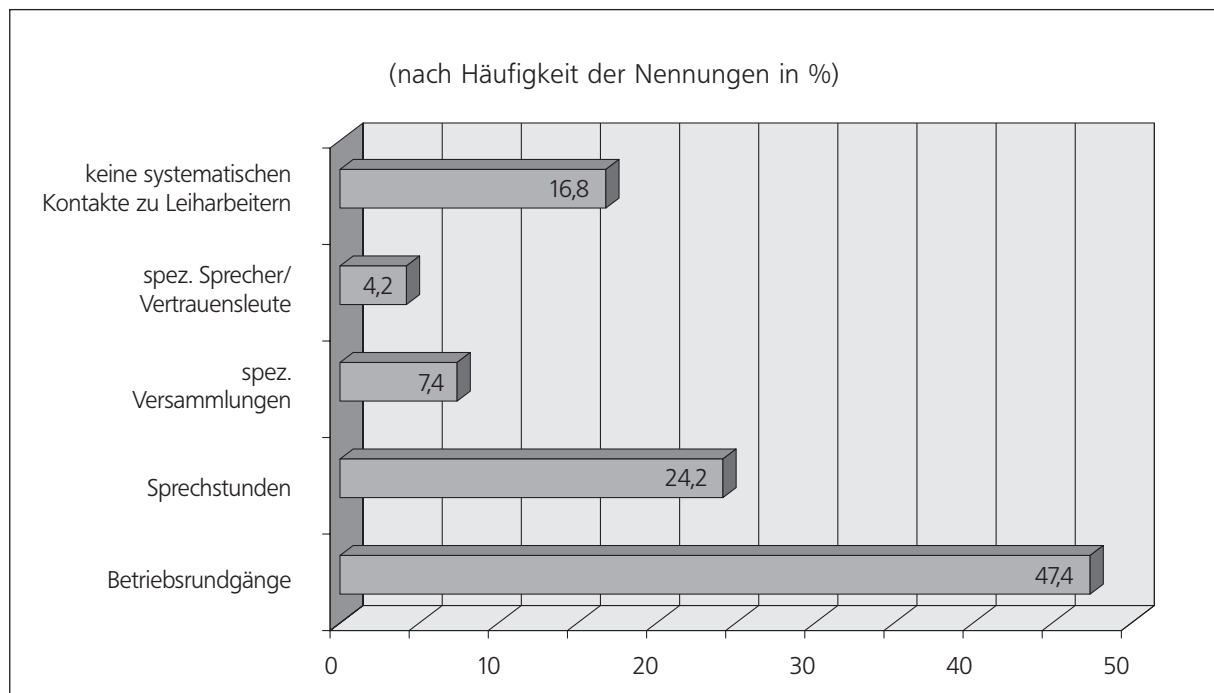
Rund ein Drittel der Betriebsräte aus der Gruppe der Betriebe mit besonders hohem Leiharbeiteranteil (zwischen 60 und über 100 Prozent der Stammbeschäftigten) hat einen Ausschuss oder ein anderes Gremium für Leiharbeiterfragen eingerichtet. Und dies bedeutet gleichzeitig, dass in zwei Drittel dieser Betriebe mit extremen Leiharbeiteranteilen seitens der Betriebsräte bisher noch keine Form einer professionelleren Behandlung der Leiharbeiterfragen eingeführt wurde.

Wie organisiert der Betriebsrat seine Kontakte zu den Leiharbeitnehmern? Die am häufigsten genannte Form des Kontaktes sind *Betriebsrundgänge*, an zweiter Stelle folgen *Sprechstunden*. Bei beiden Formen handelt es sich um unspezifische, nicht speziell auf die Gruppe der Leiharbeitnehmer gezielte Kommunikationsformen. Der Betriebsratsvorsitzende macht seinen regelmäßigen Rundgang durch die Abteilungen. Wenn ihn dabei ein Leiharbeitnehmer anspricht, versucht er Auskunft zu geben oder zu helfen. Ob sich ein Leiharbeitnehmer in eine Sprechstunde des Betriebsrats im Entleihbetrieb „verirrt“, hängt von einer großen Anzahl von Betriebsrat nicht kontrollierbaren Faktoren ab. Dass es mit den sehr häufig genannten *Betriebsrundgängen* und *Sprechstunden* oft offenbar nicht zu spezifischen Kontakten zwischen Betriebsräten und Leiharbeitnehmermilieu kommt, beleuchtet auch die Tatsache, dass eine Anzahl von Betriebsräten, die diese Kontaktform angekreuzt haben, gleichzeitig auch angab, sie unterhielten *keine systematischen Kontakte* zu den Leiharbeitnehmern im Betrieb.

Nur eine deutliche Minderheit der befragten Betriebsräte hat indes spezifische Formen einer gezielten Ansprache von Leiharbeitnehmern entwickelt. Dass sie spezielle *Versammlungen für Leiharbeitnehmer* anbieten

oder Kontakt zu speziellen *Sprechern* oder *Vertrauensleuten* aus den Reihen der Leiharbeitnehmer unterhalten, gaben insgesamt knapp 12 Prozent der Betriebsräte an.

Wie organisiert der Betriebsrat seine Kontakte zu den Leiharbeitnehmern?



Quelle: Schriftliche Betriebsrätebefragung, Büro für Sozialforschung Kassel, Mai 2007, Mehrfachantworten, n = 80

Bemerkenswert ist die Tatsache, dass fast 17 Prozent der befragten Betriebsräte bei dieser Frage angab, *keine systematischen Kontakte* zu den Leiharbeitnehmern im Betrieb zu unterhalten. In Kleinbetrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern geben sogar 24 Prozent der Befragten an, keine systematischen Kontakte zu den Leiharbeitnehmern zu pflegen. Möglicherweise ist dies jedoch weniger als Zeichen geringerer Aufmerksamkeit gegenüber den spezifischen Fragen der Leiharbeitnehmer zu verstehen, als der Tatsache, dass die Kontakte der Betriebsräte zu den Beschäftigten in Kleinbetrieben im Allgemeinen weniger formalisiert und daher auch scheinbar „weniger organisiert“ verlaufen.

In der Gruppe mit besonders hohen Leiharbeitnehmeranteilen (zwischen 60 und über 100 Prozent der Stammbeschäftigten) sind etwas häufiger als im Durchschnitt spezifische Kontakte zu den Leiharbeitnehmern (spezielle Versammlungen, spezielle Sprecher/Vertrauensleute der Leiharbeitnehmer) vorhanden. Schwer erklärbar erscheint uns die Tatsache, dass ausgerechnet in diesen Betrieben mit einem vermutlich besonders hohen Problemdruck durch die Leiharbeit 20 Prozent der Betriebsräte erklärten, sie hätten bisher keine systematischen Kontakte zu den Leiharbeitnehmern aufgebaut. Ein Automatismus, der dazu führte, dass es in Betrieben mit besonders hohem Leiharbeitnehmeranteil auch zu einer Systematisierung und Professionalisierung der Leiharbeiterbetreuung käme, scheint demnach nicht zu existieren.

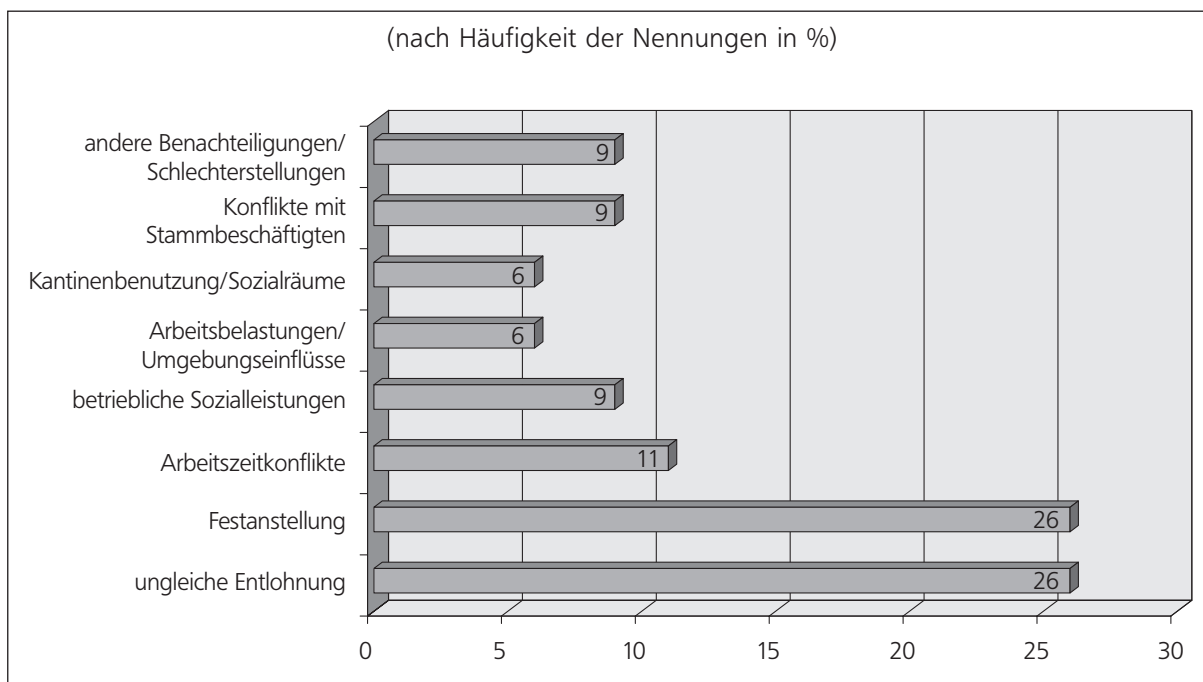
„Wir behandeln alle Beschäftigten gleich, egal ob Stamm- oder Leiharbeitnehmer. Jeder kann zu uns kommen, wenn er etwas auf dem Herzen hat.“ Diese oder ähnliche Aussagen hörten wir häufig in unseren Interviews mit Betriebsratsvorsitzenden. Was auf den ersten Blick wie die Befolgung des Gleichheitsgrundsatzes aussehen mag, erweist sich bei genauerem Nachfragen jedoch oftmals als ihr Gegenteil. Fragt man Betriebsräte, die „alle gleich behandeln“ genauer nach der Art und der Häufigkeit ihrer Kontakte zu Leiharbeitnehmern, dann erfährt man u.U., die Leiharbeiter seien „eigentlich sehr scheu und zurückhaltend“, nur selten komme einer von ihnen zum Betriebsrat, und in der Sprechstunde des Betriebsrats sei bisher noch kein Leiharbeitnehmer „aufgetaucht“. „Gleichbehandlung“ kann unter diesen Umständen demnach auch ein Kürzel für „Nichtbefassung“ sein.

e. Die Probleme der Leiharbeiter aus der Sicht der Betriebsräte

Welches sind nun die Probleme und Fragen, die von Leiharbeitern an die Betriebsräte in den Entleihbetrieben herangetragen werden? Die Rangfolge der Nennungen der befragten Betriebsräte gibt in eindrucksvoller Weise das spezifische Problemprofil der Leiharbeiter wieder: *Ungleiche Entlohnung* und die Hoffnung auf eine spätere *Übernahme in eine Festanstellung* im Einsatzbetrieb bilden mit Abstand die meistgenannten Problempunkte.

Damit entsprechen die Aussagen der Betriebsräte exakt den zur Zeit in der Debatte um die Gefahren und Belastungen der sich immer stärker verbreitenden Leiharbeit diskutierten Schwerpunkte: (1) Die in der Regel deutlich unter dem Niveau der Stammbeschäftigten liegenden Verdienste der Leiharbeiter führen zu Spannungen und in den Augen der Beschäftigten wie der Betriebsräte zu Situationen der Ungerechtigkeit im Lohn-Leistungs-Verhältnis. Die Sorge um Gerechtigkeit im Lohn-Leistungsverhältnis gehört zu den Kernaufgaben im Selbstverständnis der meisten Betriebsräte. Sie sehen sich im Fall von Leiharbeitereinsatz diesem Druck ausgesetzt, meist ohne jedoch für eine gerechtere Lösung sorgen zu können. (2) Eng damit verknüpft ist der Wunsch der Leiharbeiter, einmal auf eine Stammarbeiterstelle übernommen zu werden. Zumindest für einen Teil der Leiharbeiter haben die Betriebsräte hier Möglichkeiten, sich für eine Übernahme einzelner Kräfte einzusetzen. Sie beobachten die Leiharbeiter, und wenn sie den Eindruck haben, dass einzelne von ihnen „in die Belegschaft passen“, dann setzen sie sich bei entsprechenden Gelegenheiten für eine Festanstellung ein. Sie übernehmen damit partiell auch gewissermaßen „Vorfeldfunktionen der Personalpolitik“.

Probleme und Fragen, die von Leiharbeitern an die Betriebsräte herangetragen werden



Quelle: Schriftliche Betriebsrätebefragung, Büro für Sozialforschung Kassel, Mai 2007, Mehrfachantworten, n = 80

Bezieht man die beiden am meisten genannten Problembereiche nicht auf die Zahl der Nennungen insgesamt, sondern auf die Zahl der Betriebe, aus denen sie von den Betriebsräten genannt wurden, so wird ihr Gewicht für die Interessenvertretungsarbeit der Betriebsräte noch deutlicher: Sowohl die *ungleiche Entlohnung*, als auch der Stichpunkt *Festanstellungen* wurde jeweils aus fast 75 Prozent der an der Befragung beteiligten Betriebe genannt.

Betrachtet man die Antworten auf die Frage nach den Fragen und Problemen, die von den Leiharbeitnehmern an die Betriebsräte herangetragen werden, gesondert nach unterschiedlichen Ausprägungen der Organisation der Betriebsratsarbeit, so zeigt sich, dass solche Betriebsräte, die bereits eine gewisse Professionalisierung ihrer Arbeit gegenüber den Leiharbeitern entwickelt haben (Benennung eines Verantwortlichen für Leiharbeit oder Bildung eines Ausschusses für Leiharbeitsfragen) deutlich mehr Problembereiche der Leiharbeitnehmer benennen konnten, als das bei anderen Betriebsräten der Fall war. Während die Mehrzahl der Betriebsräte sich mit der Benennung der Stichpunkte „ungleiche Entlohnung“ sowie „Festanstellung“ begnügte, wurden von Betriebsräten mit entwickelteren Arbeitsmethoden verstärkt zusätzliche Problempunkte wie „Arbeitsbelastungen/Arbeitsumgebungseinflüsse“, „Arbeitszeitkonflikte“ oder „andere Formen der Benachteiligung bzw. Schlechterstellung“ genannt. Es scheint also so zu sein, dass mit der Entfaltung einer systematischeren Betreuung der Leiharbeiter bei den Betriebsräten auch das Wissen über die spezifische Problemlage dieser Beschäftigtengruppe wächst.

f. Wie Betriebsräte die Leiharbeitnehmer betreuen

Nach Auffassung zahlreicher arbeitsrechtlicher Kommentare ist der Einsatz von Leiharbeitnehmern nach Betriebsverfassungsrecht und AÜG keineswegs ein rechtsfreier Raum. Betriebsräte haben hier zahlreiche Aufgaben und Pflichten. Strittig ist nach wie vor die Frage, ob etwa bei Entscheidungen über den Einsatz von Leiharbeitnehmern die auf die Stammarbeitnehmer der Einsatzbetriebe anzuwendenden Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte ungeschmälert anwendbar sind.¹¹ In wieweit und unter welchen Bedingungen es Betriebsräten gelingen kann, aus der inkonsistenten und nicht für eine wirkliche Gleichbehandlung und Integration der Leiharbeitnehmer in den Einsatzbetrieb geschaffenen Rechtslage eine wirkungsvolle Vorgehensweise zu entwickeln, müsste Gegenstand eingehender qualitativer Fallstudien sein, die die Möglichkeiten unserer Kurzstudie sprengen würden. Unsere Interviews mit Betriebsräten bestätigen jedoch den Eindruck, den Promberger in seiner Studie zum Thema „Leiharbeit und Mitbestimmung“ formuliert hat (vgl., Promberger, 2006). Viele Betriebsräte interpretieren die Rechtslage und ihre konkreten betrieblichen Handlungsmöglichkeiten offenbar nach wie vor so, als sei der Einsatz von Leiharbeit im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung nicht, oder nur marginal zu beeinflussen. In vielen Fällen haben die Betriebsräte zwar ein Verständnis der Wechselwirkungen zwischen Leiharbeitnehmereinsatz, ihren Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf die Arbeit der Stammebelegschaft entwickelt. In ihrem Handeln herrscht nicht selten offenbar nach wie vor eine Orientierung vor, die die Leiharbeitnehmer grundsätzlich nicht als gleichberechtigte Belegschaftsmitglieder, sondern gewissermaßen als „Externe“ behandelt. Der Begriff des „Fremdarbeiters“ tauchte in unseren Interviews im Zusammenhang mit Leiharbeitnehmern nicht selten auf.

Über die konkreten Tätigkeitsfelder der Betriebsräte, über ihre Chancen und Grenzen bei der Betreuung von Leiharbeitnehmern gaben unsere Interviews mit ausgewählten Betriebsratsvorsitzenden aus Entleihbetrieben nähere Auskunft.

In manchem Entleihbetrieb beschäftigen die Leiharbeitnehmer die Betriebsräte in den Entleihbetrieben mit Kernfragen ihrer Interessenlage, für die diese streng genommen gar nicht zuständig ist: „Sie kommen mit ihren Lohnabrechnungen zu uns. Da es bei ihnen keinen Betriebsrat gibt und ihre Firma weit weg ist, kommen sie damit zu uns. Bei den Abrechnungen kommt es oft zu Ungereimtheiten. Manchmal erhalten sie nach 14 Tagen nur einen Abschlag und warten auf ihren Lohn. – Neulich konnte einer deswegen seine Miete nicht bezahlen. – Ich rufe dann bei der Verleihfirma an und kümmerge mich dann darum, dass die ihr Geld kriegen. Manchmal sind sie auch nach ihrem Tarifvertrag falsch eingruppiert. Da wird es für uns aber schwierig...“ (Automobilzulieferer 520 Arbeitnehmer, 130 Leiharbeitnehmer). Auch ein anderer Betriebsrat berichtet über spezifische Grenzen bei der Vertretung von Leiharbeitnehmerfragen: „Wir haben festgestellt, dass die Leiharbeitnehmer nicht selten bei ihren Firmen falsch eingruppiert worden sind. Was kann man da machen? Wir wenden uns an

11 Promberger (2006) nennt u.a. die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung der Leiharbeitnehmer zum Einsatzbetrieb (§ 5 BetrVG), die grundsätzliche Gleichbehandlung aller im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit (§ 75 BetrVG), das Unterrichtsrecht des Betriebsrats auch über den Einsatz von Leiharbeit (§ 80 BetrVG), das Beschwerderecht beim Betriebsrat (§ 85 BetrVG), das recht zum Aufsuchen der Sprechstunden von Betriebsräten (§ 14 AÜG), die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG), schließlich die Mitwirkung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99f BetrVG und § 14/3 AÜG).

unsere Personalabteilung. Die sind aber nur mäßig daran interessiert, dass die dann dort höher eingruppiert werden, denn das würde die Kosten erhöhen. Hier fehlt uns die rechtliche Handhabe...“ (Nutzfahrzeugbau 220 Arbeitnehmer, 90 Leiharbeitnehmer).

Der Betriebsrat eines Maschinenbaubetriebes mit 380 Arbeitnehmern und zusätzlich 350 Leiharbeitnehmern führt mittlerweile Buch darüber, was für Anforderungen auf das Gremium durch den Leiharbeitnehmereinsatz hinzugekommen sind. „Bei uns gibt es keinen Leiharbeitereinsatz ohne Beteiligung durch den Betriebsrat. Wir lassen uns in jedem Einzelfall die Unterlagen samt Einsatzort und Eingruppierung zeigen. Im letzten Jahr hatten wir aufgrund der Fluktuation unter den Leiharbeitern über 500 solcher Vorgänge zu prüfen, in diesem Jahr hat das noch zugenommen. Da waren es bis Mai schon fast 400 Vorgänge. – Auch im Alltag machen die Leiharbeiter viel Arbeit: Oft sind bei denen die Stundenzettel unklar. Da fehlen oft die Überstundenzuschläge. Wir gehen dann an die Personalabteilung ran, die sollen dann bei der Verleihfirma anrufen. Manchmal machen wir das auch selbst.“

Zu den selbstverständlichen Kernbereichen der Betriebsräte in den Entleihbetrieben gehört die Beaufsichtigung bzw. die Kontrolle des Sicherheitswesens: Einweisung in Gesundheitsschutzfragen, Verteilung der persönlichen Schutzbekleidung („Die kommen da von ihren Firmen mit ganz billigen Schutzhelmen. Wir haben dann erst einmal dafür gesorgt, dass die vernünftig ausgestattet werden.“), laufende Information über Sicherheitsfragen, betriebsmedizinische Untersuchungen usw.. – „Das machen wir mit jedem Leiharbeiter, wie mit jedem unserer Stammbeschäftigten. Da die Leiharbeiter aber an einem Arbeitsplatz im Jahr drei bis vier mal wechseln, haben wir hier erhebliche Mehrarbeit. Gerade die kurzfristig eingesetzten Leute machen uns hier viel mehr Arbeit als die Stammbeschäftigten!“

Wo sie zum Ausgleich der Lohnunterschiede zwischen Stamm- und Leihkräften unmittelbar nichts ausrichten können, bemühen sich die Betriebsräte in einigen der befragten Betriebe darum, durch andere begleitende Aktivitäten die Benachteiligung der Leiharbeitnehmer wenigstens zu mildern: „Wir bemühen uns, bei der Schichteinteilung dafür zu sorgen, dass wenigstens die Leiharbeitnehmer, die aus dem gleichen Ort kommen, auch zusammen eingesetzt werden. Wir helfen auch bei der Bildung von Fahrgemeinschaften, damit sie wenigstens am Fahrgeld sparen können“, berichtete ein Betriebsrat aus einem weiteren Maschinenbaubetrieb.

Die für das Leiharbeitsverhältnis typische Trennung zwischen dem Arbeitgeber (Verleihfirma) und dem Auftraggeber (Entleihfirma), auf den auch die Vorgesetztenrolle übertragen wird, verlangt prinzipiell auch in der betrieblichen Mitbestimmung eine Verzahnung von Interessenvertretungshandeln zwischen Betriebsräten in Ver- und Entleihbetrieben. Nur in den sehr großen Firmen der Verleihbranche existieren bisher jedoch Betriebsräte. Regelmäßige Kontakte zwischen Betriebsräten in Entleih- und Verleihbetrieben scheinen bisher noch höchst seltene Ausnahmen zu sein. Unter den von uns befragten Betriebsräten aus Entleihbetrieben fanden wir nur einen einzigen Fall, in dem man von einer Zusammenarbeit beider Interessenvertretungsgremien sprechen kann. Die überwiegende Mehrheit war nicht einmal darüber informiert, in welcher der Verleihfirmen ein Betriebsrat besteht. Nach Kontakten wird offenbar bisher auch nicht systematisch gesucht.¹² In einem Fall allerdings kommen Betriebsratsmitglieder der Verleihfirma regelmäßig in den Entleihbetrieb und sprechen in gemeinsam mit den Betriebsräten der Entleihbetriebe durchgeführten Betriebsrundgängen mit den Leiharbeitnehmern. Hier gelingt es offenbar in Ansätzen, gewissermaßen eine Brücke zwischen arbeitgeber- und auftraggeberbezogenen Problemen und Interessenlagen zu bilden (EDV-Dienstleister, 195 Arbeitnehmer, 200 Leiharbeitnehmer).

In unseren Gesprächen mit Betriebsratsvorsitzenden aus Entleihbetrieben fielen immer wieder Klagen und Ausdrücke der Unzufriedenheit darüber, dass man das Elend und die Verunsicherung der Leiharbeiter zwar täglich vor Augen habe, letztlich aber nicht viel für sie tun könne. Ein Beispiel für viele: „Die Leute trauen sich oft nicht, zu uns zu kommen. Wenn man mit ihnen spricht, erfährt man viele traurige Verhältnisse: die Unsicherheit, die Angst vor Kündigungen, die unklaren Entlohnungsbedingungen usw.. Und das Schlimmste ist, dass Du als Betriebsrat kaum was für sie machen kannst! Wir können Ratschläge geben, aber kaum praktische Hilfe ...“ (Maschinenbaubetrieb, 80 Arbeitnehmer, 50 Leiharbeitnehmer).

¹² Nach unserem Eindruck wirken hier auch traditionelle Versäumnisse der beteiligten Gewerkschaften im Dienstleistungs- und Industriesektor nach. Wo das Verhältnis zwischen Industrie- und Dienstleistungsgewerkschaft eher als Konkurrenzverhältnis interpretiert wird, werden die Betriebsräte nicht zu einer organisationsübergreifenden Zusammenarbeit motiviert.

g. Konflikte um Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer

Knapp 9 Prozent der befragten Betriebsräte geben an, von Leiharbeitskräften werde über Konflikte mit den Stammbeschäftigten geklagt. Wir fragten die Betriebsräte auch nach der anderen Seite dieser Konfliktkonstellation: Fast 28 Prozent erklärten, es komme häufig zu Klagen von Stammbeschäftigten im Zusammenhang mit dem Leiharbeitnehmereinsatz. Dieses Konfliktfeld scheint in größeren Betrieben mit über 200 Beschäftigten besonders verbreitet zu sein. Hier nennen 36 Prozent der Betriebsräte solche häufigen Klagen von Stammarbeitern. Immerhin noch 47 Prozent aller Betriebsräte gaben an, solche Konflikte würden zwar nicht häufig, aber immer wieder an sie herangetragen. Konflikte und Probleme im Zusammenhang mit der Leiharbeitnehmerbeschäftigung strahlen offenbar über die Gruppe der Leiharbeitnehmer hinaus auch auf die Stammbeslegschaft aus. Will man zu einer realistischeren Einschätzung der Frage kommen, in welchem Maße der Leiharbeitnehmereinsatz zu zusätzlichen Anforderungen der Betriebsräte führt, sind also ebenfalls diese Ausstrahlungseffekte auf die Gruppe der Stammbeschäftigten zu berücksichtigen. Die zusätzlichen Anforderungen, die den Betriebsräten durch den Leiharbeitnehmereinsatz entstehen, werden möglicherweise nicht in erster Linie durch die Leiharbeitnehmer selbst, sondern aus dem Kreis der Stammbeschäftigten an sie herangetragen.

Die Frage der spezifischen Konflikte, die in den Betrieben im Zusammenhang mit dem Leiharbeitereinsatz auftreten, war auch Gegenstand unserer qualitativen Interviews mit den Betriebsratsvorsitzenden. Wo Leiharbeiter und Stammarbeiter in den gleichen Abteilungen nebeneinander an den gleichen Anlagen arbeiten, entstehen offenbar Spannungen und mehr oder weniger offen ausgetragene Konflikte zwischen den beiden Beschäftigtengruppen. „Die Leiharbeiter arbeiten auf Teufel komm heraus! Die lassen sich alles gefallen, drängen sich bei Überstunden nach vorne und lecken – auf deutsch gesagt – den Meistern die Stiefel ab!“, sagte uns ein Betriebsratsvorsitzender eines Automobilzulieferers mit 650 Beschäftigten, davon 130 Leiharbeitern. Da müsse er ständig eingreifen. Er verstehe zwar die Motive der Leiharbeiter, auch dass sie bei ihrem niedrigen Stundenlohn darauf angewiesen seien, so viel wie möglich Mehrarbeit zu leisten. Aber die Pflicht des Betriebsrats sei es eben, zwischen den Arbeitnehmergruppen für gerechte Lösungen zu sorgen. Das sei oft schwer oder fast unmöglich.

Andererseits berichten mehrere Betriebsräte, dass einige Vorgesetzte die besondere Unterordnungsbereitschaft mancher Leiharbeiter offenbar in extremer Weise ausnutzten. So mancher Meister scheint bei Konflikten mit Leiharbeitern mit der Beendigung ihres Einsatzes zu drohen, was für viele Leiharbeiter auch auf das Ende ihrer Beschäftigung bei der Verleihfirma hinauslaufen kann: „Die Leute kommen zu mir und beklagen sich über den Meister, der ihnen gesagt hat: „Wenn Du zur Wochenendschicht nicht bereit bist, dann kann ich Dich auch abmelden! Dann kannst Du nächste Wochen gehen...“ – Dort, wo sich Leiharbeitnehmer in besonderer Weise um Sonderschichten und Wochenendarbeit drängen, führt dies nicht selten aufseiten der Stammarbeiter zu „bösem Blut“. Teilweise wird die besondere Bereitschaft der Leiharbeiter zur Ableistung von Mehrarbeit von den Vorgesetzten gezielt genutzt, um bei den Stammarbeitern Widerstände gegen aus ihrer Sicht unzumutbare Mehrarbeitsleistungen zu durchbrechen.

Die beschriebene Konstellation zwischen Stammarbeitern, Leiharbeitern und Vorgesetzten ist offenbar häufig spannungsreich und erfordert vom Betriebsrat erhebliche Vermittlungsaktivitäten, ohne dass für alle befriedigende Lösungen erreichbar wären. „Zwischen den Interessen der Stammbeslegschaft und den Leiharbeitern machst du ständig einen Spagat. Das ist aufreibend, wenn Du die angestammten Rechte deiner eigenen Leute sichern willst und die Leiharbeitnehmer nicht als Menschen zweiter Klasse behandeln willst!“, beschrieb ein Betriebsratsvorsitzender aus einem Betrieb der Elektroindustrie mit 900 Stammarbeitnehmern und fast 400 Leiharbeitern die Situation. – „Im Grunde genommen machen die Leiharbeiter dem Betriebsrat mehr Arbeit als die Stammarbeiter...“, resümierte ein anderer die Situation. – Interessant ist aber auch die Äußerung eines Gesprächspartners aus einem Betrieb der Elektroindustrie mit knapp 500 Beschäftigten, davon 200 Leiharbeitnehmern, der betonte: „Seitdem wir unsere Leiharbeitnehmerarbeit 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.“ Aus Äußerungen wie dieser wird deutlich, dass die Betriebsräte im Rahmen ihrer Interessenvertretungsarbeit offenbar immer wieder gewisse Schlichtungsfunktionen übernehmen, die vom Personalmanagement nicht geleistet werden.

h. Das Kontrollniveau der Betriebsräte in Sachen Leiharbeit

Wir wollten auch wissen, welche Effekte die Betriebsräte in ihrer Arbeit hinsichtlich der Leiharbeiterbeschäftigung bisher erzielen konnten. „Wird der Betriebsrat vom Arbeitgeber bei Entscheidungen über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern beteiligt?“, fragten wir in der schriftlichen Befragung. Rund 52 Prozent gaben an, sie würden regelmäßig über Umfang und Art des Leiharbeitnehmereinsatzes informiert. Knapp 30 Prozent gaben an, dies geschehe nur unregelmäßig und knapp 20 Prozent sagten, dies geschehe bei ihnen nicht bzw. „fast nie“. Ein Vergleich mit anderen erfragten Merkmalen der Betriebsratstätigkeit zeigt nun, dass dort, wo die Interessenvertretungsaktivitäten der Betriebsräte ein höheres Maß an Systematik und Professionalität erreicht haben, die Mitwirkung bei Entscheidungen über die Leiharbeiterbeschäftigung auch entsprechend stärker verbreitet und u.U. auch wirkungsvoller ist.

So werden die Betriebsräte, die einen *Verantwortlichen* benannt oder einen *Ausschuss* für Leiharbeitsfragen eingerichtet haben in 73 Prozent der Fälle an den Entscheidungen über den Leiharbeitnehmereinsatz beteiligt. Ein Fehlen jeder Art der Beteiligung („fast nie“) wird in dieser Gruppe nur von knapp 5 Prozent der Fälle genannt. Von Betriebsräten, die weder einen Verantwortlichen noch ein Gremium für Leiharbeitsfragen haben, wird in fast 30 Prozent der Fälle – also überdurchschnittlich häufig – angegeben, der Arbeitgeber beteilige sie nicht an Entscheidungen über den Leiharbeitereinsatz. Wo die Betriebsräte angegeben hatten, sie unterhielten keine systematischen Kontakte zur Gruppe der Leiharbeiter stieg die Verbreitung der „Nicht-Beteiligung“ des Betriebsrats an Entscheidungen über den Leiharbeitereinsatz auf über 33 Prozent. Allgemein scheint in mittleren und größeren Betrieben (mit 200 und mehr Arbeitnehmern) das Kontrollniveau bei Leiharbeitsentscheidungen deutlich höher zu sein, als in Kleinbetrieben. Hier erklärten fast 72 Prozent der befragten Betriebsräte, sie würden regelmäßig bei Entscheidungen zum Leiharbeitereinsatz beteiligt, und nur in knapp 4 Prozent der Fälle scheint es in dieser Größengruppe völlig an der Beteiligung in Leiharbeiterfragen zu fehlen. Dies mag mit einem allgemein höher entwickelten Kontrollniveau der Betriebsräte bei personellen Entscheidungen in Betrieben der größeren Betriebsgrößenklassen zusammenhängen.

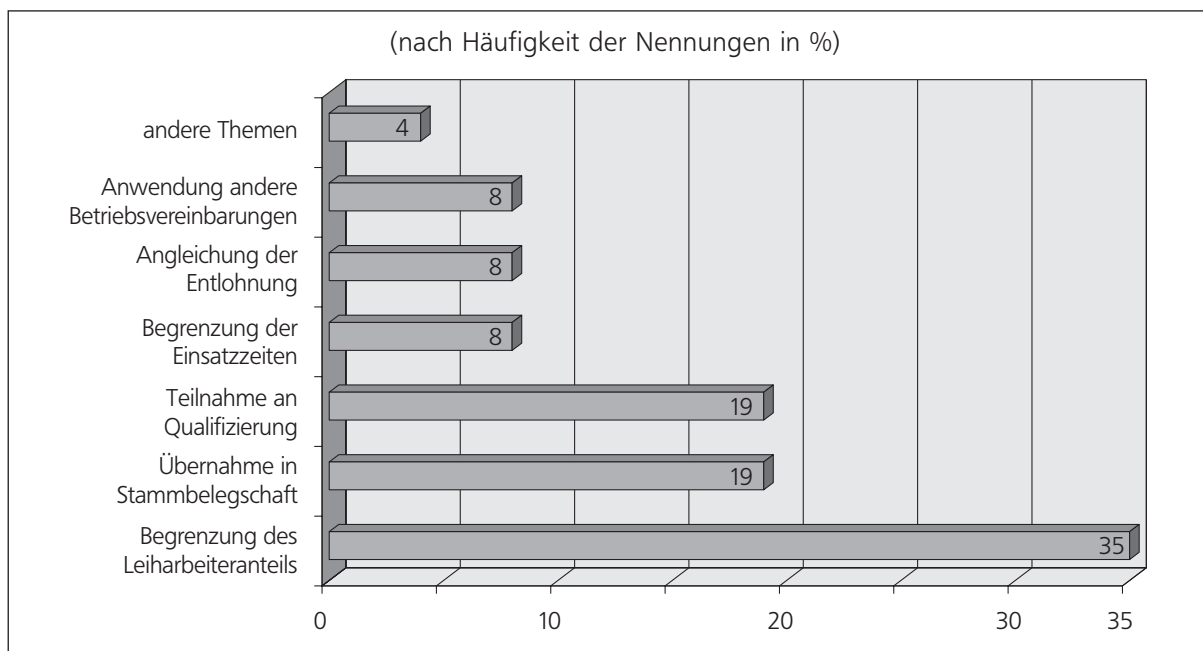
Auffallend ist, dass in den Betrieben mit besonders hohen Leiharbeiteranteilen (60 bis über 100 Prozent der Stammbeschäftigten) keineswegs ein signifikant höheres Beteiligungsniveau in Sachen Leiharbeit zu herrschen scheint. Im Gegenteil: Deutlich weniger Betriebsräte als im Durchschnitt (rund 42 Prozent) erklärten, sie würden von der Arbeitgeberseite regelmäßig und regulär bei Entscheidungen zum Leiharbeitnehmereinsatz beteiligt. Jeder vierte Betriebsrat aus dieser Gruppe erklärte, man würde nicht, oder „fast nie“ an solchen Entscheidungen beteiligt. Dies ist nicht verwunderlich, gaben doch immerhin zwanzig Prozent der Betriebsräte dieser Gruppe an, sie unterhielten keine systematischen Kontakte zu den Leiharbeitnehmern im Betrieb. Auch hier gilt demnach das bereits im Zusammenhang mit anderen Merkmalen der Betriebsratstätigkeit erwähnte Phänomen: Objektiv vorhandener Problemdruck in Sachen Leiharbeit führt keineswegs „automatisch“ zu einer Herausbildung effektiverer Beteiligungsformen seitens der Betriebsräte. Unsere Beobachtungen laufen eher auf andere Zusammenhänge und mögliche Wechselwirkungen hinaus. Dort, wo Betriebsräte angefangen haben, spezifische Methoden zur Betreuung der Leiharbeiter zu entwickeln, steigt ihre Kompetenz in Sachen Leiharbeit, und die Chancen einer gewissen Kontrolle von Leiharbeitsentscheidungen des Managements steigen.

Ein weiteres Merkmal des Kontrollniveaus der Betriebsräte in Leiharbeitsfragen kann in der Frage gesehen werden, ob es Betriebsräten gelungen ist, mit der Arbeitgeberseite schriftliche Vereinbarungen über einen oder mehrere Aspekte des Leiharbeitnehmereinsatzes zu treffen. In rund 20 Prozent der befragten Betriebe gibt es mittlerweile eine solche Vereinbarung, in weiteren 5 Prozent wurde zum Zeitpunkt unserer Befragung eine solche vorbereitet. Die Verbreitung solcher Leiharbeitsvereinbarungen liegt mit knapp 40 Prozent in Betrieben, in denen die Betriebsräte ihre Leiharbeitsaktivitäten professionalisiert haben (Leiharbeitsverantwortlicher oder Gremium für Leiharbeitsfragen) doppelt so hoch. Überdurchschnittlich hoch ist die Verbreitung von Betriebsvereinbarungen auch in Betrieben der mittleren und größeren Größenklasse sowie dort, wo die Betriebsräte über Freistellungen verfügen, und damit eine bessere organisatorische Grundlage für eine systematischere Arbeit auch im Leiharbeiterbereich haben. Ohne die möglichen Wechselwirkungen der genannten Faktoren im einzelnen bestimmen zu können, werden jedoch gegenseitige Verstärkermechanismen zwischen Arbeitsgrundlagen, Professionalisierung der Betriebsratsarbeit und dem Kontrollniveau der Betriebsräte im Aktionsfeld

Leiharbeit sichtbar. In Betrieben in denen die Betriebsräte geringe Arbeitsressourcen haben und noch keine systematische Form der Leiharbeitnehmerbetreuung gefunden haben, bleiben Vereinbarungen zum Leiharbeitnehmereinsatz dagegen bisher seltene Ausnahmen.

Wir fragten die Betriebsräte auch, zu welchen Einzelaspekten des Leiharbeitnehmereinsatzes sie bisher Betriebsvereinbarungen abgeschlossen haben. Mit Abstand am häufigsten wurden bisher offenbar Vereinbarungen über eine Höchstgrenze des Leiharbeitnehmereinsatzes getroffen. In 35 Prozent der Betriebe, in denen überhaupt eine schriftliche Vereinbarung zum Thema Leiharbeit abgeschlossen wurde, bezieht diese sich auf die Begrenzung der Zahl der eingesetzten Leiharbeitnehmer. An zweiter Stelle folgen Vereinbarungen zur Übernahme von Leiharbeitskräften in die Stammbesellschaft sowie – gleichauf – Vereinbarungen zur Teilnahme von Leiharbeitskräften an Qualifizierungsmaßnahmen. In jedem sechsten der befragten Betriebe existiert demnach eine schriftliche Vereinbarung zur Begrenzung des Leiharbeitnehmereinsatzes. Deutlich geringer verbreitet sind demnach Vereinbarungen zur zeitlichen Begrenzung der Einsatzzeiten von Leiharbeitnehmern, Maßnahmen zur Angleichung der Leiharbeiterverdienste an die der Stammbesellschaft sowie die Anwendung von Leistungen aus Betriebsvereinbarungen der Stammbesellschaft auch auf die Gruppe der Leiharbeitnehmer. Dazu können etwa Prämienregelungen, betriebliche Zulagen oder andere soziale Leistungen des Arbeitgebers (Essenszuschüsse etc.) gehören. Sofern Versuche einer Angleichung der Leiharbeiterverdienste an die Einkommen der Stammbeschäftigten unternommen wurden, so scheint es dafür Chancen eher in mittleren und größeren Betrieben zu geben. Während immerhin rund 15 Prozent der Nennungen aus den Betrieben mit 201 und mehr Beschäftigten eine „Angleichung bei der Entlohnung“ als Gegenstand einer Betriebsvereinbarung nannten, fehlt dieser Themenbereich aus dem Bereich der kleineren Betriebe völlig. In den Kleinbetrieben scheinen die Betriebsräte dagegen beim Stichwort „Übernahme in feste Anstellungen“ etwas erfolgreicher als ihre Kollegen in den größeren Betrieben zu sein.

Themen von Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeitnehmerbeschäftigung



Quelle: Schriftliche Betriebsrätebefragung, Büro für Sozialforschung Kassel, Mai 2007, Mehrfachnennungen, = 80

Vergleicht man die Themen der Vereinbarungen nun mit den Schwerpunkten aus der Frage nach den häufigsten Problemen, mit denen die Leiharbeiter zu den Betriebsräten kommen, so fallen deutliche Diskrepanzen ins Auge. Zwar sind Probleme im Zusammenhang mit ungleicher Bezahlung die „Nummer eins“ der Klagen der Leiharbeitnehmer, aber das Gebot des „Equal Pay“ scheint von Betriebsräten unter den gegebenen Bedingungen nur in sehr seltenen Fällen mit besonderen Ausgangsbedingungen erreichbar zu sein. Im Problembereich „Lohnangleichung“ dürften die Betriebsräte der Entleihbetriebe im allgemeinen überfordert sein. Die wesentlichen Entscheidungen in dieser Frage fallen schließlich auf anderer Ebene, außerhalb ihrer Betriebe.

Durch die Ausnahmeregelung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), die eine Abweichung von Prinzip des „equal pay“ im Falle einer Tarifbindung der Verleihfirma ermöglicht, sind den Betriebsräten in den Entleihbetrieben kaum Chancen für eigene lohnpolitische Initiativen gegenüber den Leiharbeitskräften geblieben.

Wünsche der Leiharbeitnehmer einerseits und Erfolgchancen der Betriebsräte bei ihrer Interessenvertretung andererseits scheinen indes im Problembereich „Übernahme in die Stammbesellschaft“ noch am nächsten beieinander zu liegen. Dass solche Vereinbarungen mitunter einen recht prekären Charakter haben können, zeigt das Beispiel eines Betriebes, in dem es dem Betriebsrat lediglich gelang, eine Reihe von Leiharbeitskräften auf zeitlich befristeten Stellen innerhalb der eigenen Besetzung unterzubringen. Ob diese Arbeitnehmer damit ihrem Ziel der Zugehörigkeit zur Stammbesellschaft einen Schritt näher gekommen sind, muss hier offen bleiben. - Dort, wo betriebsübergreifende Betriebsrätestrukturen existieren, werden Betriebsvereinbarungen zur Regelung der Leiharbeit mitunter auch durch die Gesamtbetriebsräte vereinbart. In einem Unternehmen des Nutzfahrzeugbaus mit rund 300 Beschäftigten (90 Leiharbeitnehmer) gilt beispielsweise eine auf GBR-Ebene vereinbarte Regelung, die den Leiharbeiteranteil auf maximal 10 Prozent der Stammbesetzung begrenzt.

Natürlich spiegeln die Themen der schriftlichen Betriebsvereinbarungen gewissermaßen nur die „Spitze des Eisbergs“ der Bemühungen und Effekte der Betriebsratsarbeit im Bereich der Leiharbeit wider. Aus den persönlichen Interviews wissen wir, dass gerade in den kleineren Betrieben die Form der *mündlichen Vereinbarung* verbreiteter ist. So werden beispielsweise in einem Betrieb im Bereich Computerservice mit knapp 400 Beschäftigten, von denen genau die Hälfte zur Gruppe der Leiharbeitnehmer gehört, für die Stammbeschäftigten vereinbarte Zulagen auch an die Leiharbeitnehmer ausgezahlt, ohne dass darüber eine schriftliche Vereinbarung besteht. In einem anderen Betrieb mit insgesamt 700 Beschäftigten (350 Leiharbeitnehmer) werden den Leiharbeitnehmern die gleichen Mehrarbeitszuschläge gezahlt, wie den Stammbeschäftigten. In einem Betrieb der Elektroindustrie mit knapp 1.400 Beschäftigten (400 Leiharbeitskräfte) gilt z.B. eine mündliche Verständigung mit dem Management darüber, dass der Betriebsrat den derzeitigen hohen Leiharbeiteranteil nur unter der Bedingung duldet, wenn künftig für jeden Einsatz eines neuen Leiharbeitnehmers auch eine Festanstellung erfolgt. In einigen Fällen existieren zwar formelle Vereinbarungen zur Begrenzung des Leiharbeitnehmereinsatzes, angesichts größerer Aufträge ist es aber üblich, dass sich Betriebsrat und Management auch über vorübergehende höhere Beschäftigungsraten für Leiharbeitnehmer verständigen. Ein Betriebsratsvorsitzender eines kleinen Betriebes des Rohrleitungsbaus fasste seine Strategie in Bezug auf die Begrenzung des Leiharbeitereinsatzes folgendermaßen zusammen: „Wir müssen eben dafür sorgen, dass der Betrieb so flexibel ist, dass er konkurrenzfähig bleibt. Da müssen wir der Personalabteilung den nötigen Spielraum für freies ‚Schalten und Walten‘ schon zugestehen. Wir passen aber auch auf, dass wir dafür auch was bekommen. Das ist eben eine ständiges ‚Geben und Nehmen‘“.

Zu den Überlegungen, die das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung aus dem Jahre 2003 dazu bewog, eine Einbeziehung der wahlberechtigten Leiharbeitnehmer in die Berechnung von Betriebsratsmandaten und Freistellungen in den Entleihbetrieben nicht zuzulassen, gehörte offenbar auch die Überzeugung, die Leiharbeitnehmer bereiten den Betriebsräten der Entleihbetriebe schon deswegen nicht viel Arbeit, weil ja ihr Vertretungsmandat für diese Beschäftigtengruppe gesetzlich eingeschränkter sei. Da die Betriebsräte wenig für die Leiharbeiter tun könnten, sei auch ihr Arbeitsaufwand für diese Gruppe niedriger einzustufen, so offenbar die Logik des BAG im Jahre 2003 (vgl. Ratayczak, 2004).

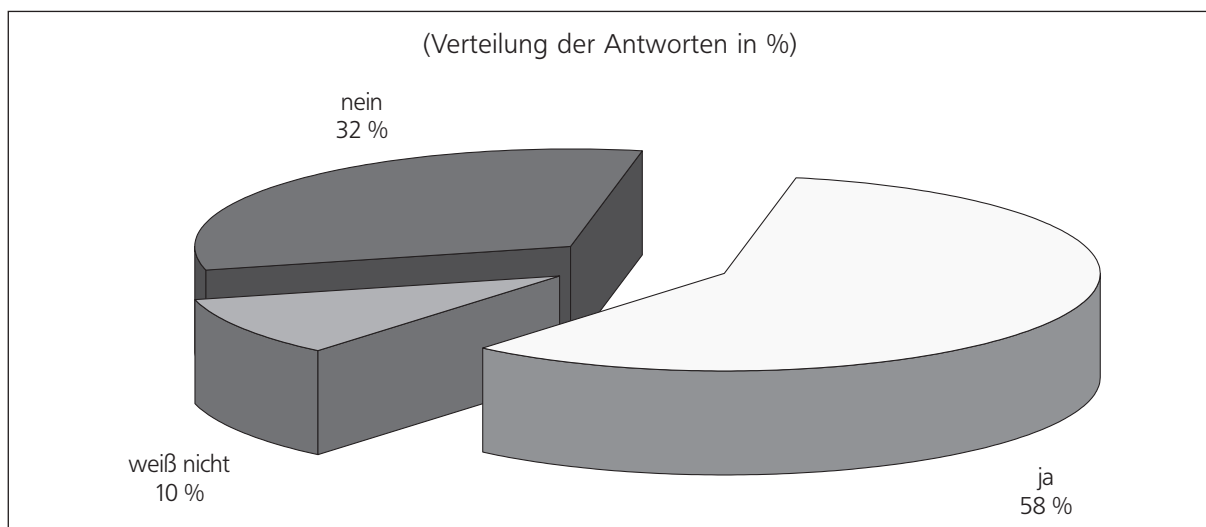
Die Ergebnisse unserer Befragungen belegen eher das Gegenteil: Gerade *weil* die Vertretungsrechte der Betriebsräte in den Entleihbetrieben in bezug auf Leiharbeiter eingeschränkt sind, weil die Rechtslage in bezug auf das Ausmaß an Beteiligung und Mitbestimmung in Leiharbeiter unübersichtlich und teilweise widersprüchlich ist, entstehen Betriebsräten, wenn sie sich im Sinne eines „equal treatment“ um die Leiharbeitnehmerbelange zu kümmern versuchen, ein deutliches Mehr an Anforderungen und zu bewältigenden Aufgaben. Diese zusätzlichen Aufgaben beziehen sich nicht auf die Gruppe der Leiharbeitnehmer allein. Durch die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern zu den üblichen Bedingungen ihrer materiellen und rechtlichen Deklassierung entstehen zusätzliche Probleme auch im Bereich der Stammbesetzung. Von einem bestimmten Anteil von Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung an und nach einem längeren Zeitraum dauerhafter Leiharbeiterbeschäftigung können die spezifischen Folgeproblemen von den Betriebsräten nicht mehr gedanklich „externa-

lisiert“ oder wegdefiniert werden. Sie gehören damit zum Alltag auch der betrieblichen Interessenvertretung durch die Betriebsräte.

i. Machen Leiharbeitnehmer mehr Arbeit?

Wir wollten von den Betriebsräten wissen, ob sich ihrer Meinung nach die Anforderungen durch den Leiharbeitnehmereinsatz erhöht hätten. Fast 60 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass dies der Fall sei. Knapp ein Drittel sieht keine Mehrbelastung und fast 10 Prozent konnten sich bei dieser Frage nicht entscheiden. – Welche Betriebsräte haben in besonderer Weise eine Zunahme der Anforderungen im Zusammenhang mit der Leiharbeiterbeschäftigung empfunden? Es scheint so zu sein, dass die Betriebsräte umso mehr Arbeit auf sich zukommen sehen, je mehr sie sich mit den spezifischen Problemen der Leiharbeit beschäftigen. So erklären fast 70 Prozent der Betriebsräte, die ihre Kompetenz und Arbeitsfähigkeit in Sachen Leiharbeit durch die Ernennung eines Leiharbeitsverantwortlichen oder durch die Bildung eines Gremiums für Leiharbeitsfragen erhöht haben, die Anforderungen seien gestiegen. Betriebsräte, die systematische Kontakte und Kommunikationsformen zu den Leiharbeitnehmern aufgebaut haben, gaben sogar zu fast zwei Dritteln an, die Anforderungen seien bei ihnen gestiegen. In Betriebsräten ohne diese Professionalisierungsmaßnahmen herrscht offenbar sehr viel seltener der Eindruck einer erhöhten Belastung durch Leiharbeitsprobleme. Hier sagten rund 40 Prozent, von der Leiharbeit seien keine erhöhten Anforderungen ausgegangen.

Haben sich die Anforderungen an den Betriebsrat durch den Leiharbeitnehmereinsatz erhöht?



Quelle: Schriftliche Betriebsrätebefragung, Büro für Sozialforschung Kassel, Mai 2007, Mehrfachantworten, n = 80

In Betrieben mit besonders hohem Leiharbeitnehmereinsatz (zwischen 60 und über 100 Prozent der Stammbeschäftigten) wird der Druck der gestiegenen Anforderungen an die Interessenvertretungsarbeit offenbar in besonderer Weise wahrgenommen. Rund 75 Prozent der Betriebsräte in dieser Gruppe gaben an, die Anforderungen an den Betriebsrat hätten sich durch den Leiharbeitnehmereinsatz erhöht.

Nun könnte man solche Ergebnisse scherzhaft interpretieren, in dem man unterstellt, einige Betriebsräte schafften sich ihre zusätzlichen Probleme offenbar selbst ... – Tatsächlich verweisen die Zahlen aber wohl eher auf Mechanismen und Erfahrungen eines wechselseitigen Verstärkungseffekts von Ansprüchen und Anforderungen bei der Beschäftigung mit der Leiharbeitsproblematik. Dabei spielen Lernprozesse bei der Veränderung der Betriebsratspraxis und der Entwicklung eines neuen Aufgabenbereichs eine wichtige Rolle. Betriebsräte, die die Gruppe der Leiharbeitnehmer nicht als zur Belegschaft zugehörig definieren und sich nicht als Interessenvertreter dieser Gruppe verstehen, beschränken ihre Tätigkeit möglicherweise weitgehend auf die *gelegentlichen Auskünfte und Ratschläge*. In ihrem Verständnis fällt die Interessenvertretung für diese

Gruppe nicht in ihren Aufgabenbereich: „Die Lohnfragen sind Sache der Verleihfirma, und Fragen der Arbeitszeit (Mehrarbeit etc.) sind in erster Linie das Problem der Leiharbeiter selbst, die sehen müssen, wie sie mit ihrer Gesundheit umgehen“, so umriss ein Betriebsratsvorsitzender eines Entleihbetriebs beispielsweise sein Verständnis von seinen Aufgaben gegenüber den Leiharbeitnehmern. Wenn man die Sache so definiert, ist die Einrichtung spezieller Arbeitskapazitäten für die Leiharbeiterbetreuung natürlich nicht sinnvoll. Umgekehrt haben die Betriebsräte, die sich in die spezifische Leiharbeiterproblematik eingearbeitet haben, schnell gemerkt, dass eine systematische Leiharbeiterbetreuung mit dem Ziel einer weitgehenden Integration dieser Gruppe in die betriebliche Mitbestimmung nicht nur zusätzliche Anforderungen an die Betriebsräte stellt, sondern auch zusätzliche zeitliche und personelle Ressourcen erfordert.

Dass die Restriktionen des bereits mehrfach erwähnten BAG-Urteils aus dem Jahre 2003 vor allem bei den Betriebsräten auf Kritik stoßen, die angefangen haben, sich intensiver mit der Leiharbeitsproblematik zu beschäftigen, zeigen auch Antworten auf eine weitere Frage: „Bedeutet die Nichtberücksichtigung der wahlberechtigten Leiharbeiter bei der Bemessung von Mandaten und Freistellungen eine Beeinträchtigung der Betriebsratsarbeit?“ Knapp ein Drittel der Betriebsräte beantwortete diese Frage mit „ja“. Erwartungsgemäß sind die Antworten der Betriebsräte aus der Gruppe der Betriebe mit besonders hohem Leiharbeitergewicht (60 bis über 100 Prozent der Stammbeschäftigten) hier deutlich pointierter: Fast 42 Prozent dieser Betriebsräte erklärten, die Nichtberücksichtigung der Leiharbeiter bei der Bemessung von Mandaten und Freistellungen bedeute eine Beeinträchtigung der Arbeit des Betriebsrats. – Aber nicht nur der mehr oder weniger große Umfang der Leiharbeiterbeschäftigung an der gesamten Belegschaft scheint sich bei der Beantwortung dieser Frage auszuwirken. Wieder zeigt sich der bereits mehrfach beschriebene Effekt, dass sich offenbar mit dem Grad der Entfaltung einer leiharbeiterspezifischeren Betriebsratsarbeit auch das Problembewusstsein gegenüber den damit verbundenen Aufgaben entwickelt. Gerade Betriebsräte größerer Betriebe, die bereits über mindestens eine Freistellung verfügen, betonten zu fast 80 Prozent, dass die restriktive Rechtssprechung des BAG bezüglich der Berücksichtigung von Leiharbeitern bei der Bemessung der personellen und zeitlichen Ressourcen der Betriebsräte eine Beeinträchtigung der Betriebsratsarbeit darstelle. Wo in den Betriebsräten ein Verantwortlicher für Leiharbeitsfragen besteht und wo die Betriebsräte über spezifische Kontaktformen zu den Leiharbeitnehmern (spezielle Versammlungen, Sprecher der Leiharbeiter im Betrieb) verfügen, wird die Beeinträchtigung der Betriebsratsarbeit durch fehlende Ressourcen in Form von Mandaten und Freistellungen besonders betont. Bis zu 80 Prozent der „leiharbeitsaktiven“ Betriebsräte sehen eine Beeinträchtigung ihrer Arbeit durch die restriktive Rechtssprechung in diesem Punkt.

**Zusätzliche Belastung der Betriebsräte durch Leiharbeitnehmerfragen
in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil – Zehn Beispiele**

Betrieb	Anzahl Stamm-besch.	Anzahl Besch. inkl. Leiharbeit-nehmern	Anzahl der BR-Mandate	Anzahl der Stamm-besch. pro BR-Mitgl.	Anzahl aller Besch. pro BR-Mitgl.	rechnerische zusätzliche Belastung d, Betriebsrats in %
Elektroindustrie	890	1280	13	68	98	44 %
Automobilzulieferer	520	650	11	47	59	25 %
Fahrzeugbau	385	735	11	35	67	91 %
Maschinenbau	300	580	9	33	65	96 %
Elektroindustrie	280	480	9	31	53	79 %
IT-Dienstleister	195	395	7	28	56	100 %
Waggonbau	195	320	7	28	46	64 %
Möbelindustrie	140	330	7	20	47	135 %
Telekommunikation	60	105	5	12	21	75 %
Metallindustrie	35	65	3	12	22	83 %

Wir haben aus der Gruppe der Betriebe mit besonders hohem Leiharbeitnehmereinsatz die rechnerische Mehrbelastung der Betriebsräte durch die Beschäftigung mit Leiharbeitsproblemen anhand einer einfachen Berechnung etwas genauer betrachtet. Die Mandatszähl der Betriebsratsgremien wird bekanntlich nur auf der Grundlage der wahlberechtigten Stammarbeitnehmer des Betriebes festgelegt. Dadurch, dass den Betriebsräten aufgrund der Gesetzeslage aber auch die Vertretung der Interessen der Leiharbeitnehmer obliegt, entsteht – vorausgesetzt, die Betriebsräte versuchen, diese zusätzlichen Aufgaben wahrzunehmen – eine erhebliche Mehrbelastung. In unseren zehn Beispielen sind die Zahlenverhältnisse zwischen Beschäftigten und Betriebsräten durch den bei der Bemessung der Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte nicht berücksichtigten Einsatz von Leiharbeitnehmern zwischen 25 und 135 Prozent gestiegen.¹³

Aus einem anderen Blickwinkel könnten diese Berechnungen auch einen Hinweis auf Zusammenhänge enthalten, die zum Verständnis einer bisher offenbar noch verbreiteten Politik einer gewissen „Nichtbefassung mit Leiharbeitnehmerfragen“ bei Betriebsräten von Entleihbetrieben mit hohen Leiharbeitnehmeranteilen betragen können. Ein Betriebsrat, der für die Interessenvertretung einer Stammebelegschaft von 150 Arbeitnehmern konstituiert wurde, könnte sich angesichts einer Gesamtbelegschaft von über 500 Beschäftigten, von denen zwei Drittel Leiharbeitnehmer mit sehr spezifischen Problemen und Anforderungen sind, schlicht hoffnungslos überfordert fühlen. Jeder Versuch einer systematischeren Befassung mit Leiharbeitnehmerfragen könnte solche Betriebsräte vor scheinbar unüberwindliche Schwierigkeiten stellen. In einer solchen Situation wäre eine Haltung zur „Externalisierung der Leiharbeiterproblematik“ aus der Betriebsratsarbeit zumindest nachvollziehbar.

Ähnliche Gegenüberstellungen könnte man am Beispiel der formellen Freistellungsansprüche, am Ausmaß notwendiger faktischer Teilfreistellungen einzelner BR-Mitglieder oder etwa am Beratungs- und Schulungsaufwand zur Bewältigung der Leiharbeitnehmerfragen berechnen. In wieweit man aus derartigen Berechnungen auch auf einen realen Anstieg der Belastungen der Betriebsräte schließen kann, mag dahin gestellt sein. Immerhin erklärten fast acht von zehn Betriebsräten aus Betrieben mit sehr hohem Leiharbeitereinsatz, die Anforderungen hätten sich durch den Leiharbeitnehmereinsatz erhöht. Natürlich sind „höhere Anforderungen“ nicht immer das gleiche wie „höhere Belastungen“. Die Beispiele zeigen aber zumindest, in welchem Umfang

¹³ Die ausgewählten Betriebe stellen sicher Extremfälle dar. Im übrigen wissen wir, dass weniger die Mandatszahlen als solche, sondern vielmehr die je spezifische Arbeitsweise, die Inanspruchnahme zusätzlicher Freistellungen als Maßstab für die Effizienz der Betriebsratsarbeit zu werten sind. Aber vorhandene oder nicht vorhandene Mandate sind eben doch auch eine wichtige Arbeitsressource für eine aktive Arbeit der Betriebsräte. Die ausgewählten Betriebe stellen sicher Extremfälle dar. Im übrigen wissen wir, dass weniger die Mandatszahlen als solche, sondern vielmehr die je spezifische Arbeitsweise, die Inanspruchnahme zusätzlicher Freistellungen als Maßstab für die Effizienz der Betriebsratsarbeit zu werten sind. Aber vorhandene oder nicht vorhandene Mandate sind eben doch auch eine wichtige Arbeitsressource für eine aktive Arbeit der Betriebsräte.

Mehranforderungen auf die Betriebsräte zukommen können, wenn sie beginnen, sich der Interessenvertretung der Leiharbeitnehmer anzunehmen.

Damit bestätigt sich empirisch, was zahlreiche Arbeitsrechtler bereits in ihrer Kritik an der BAG-Rechtssprechung formuliert haben. Wenn man eine Integration der Leiharbeitnehmer in die betriebliche Mitbestimmung der Entleihbetriebe fördern will, wie dies der Gesetzgeber in der Reform des BetrVG 2001 durch die Einführung des aktiven Wahlrechts für Leiharbeitnehmer getan hat, ist es kontraproduktiv, gleichzeitig die Entfaltung einer spezifischen und effektiven Betreuung dieser Beschäftigtengruppe durch die Betriebsräte durch Restriktionen bei deren Arbeitsgrundlagen zu beeinträchtigen. Dabei sind die Probleme einer effektiven Integration der Gruppe der Leiharbeitnehmer in die betriebliche Interessenvertretung sehr viel grundsätzlicherer Art. Wollte man sich alleine auf die vom BAG verfügte Nichtberücksichtigung der Minderheit der wahlberechtigten Leiharbeitnehmer bei der Bemessung der Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte fixieren, würde man das Ausmaß der zusätzlichen Anforderungen durch den Leiharbeitnehmereinsatz verkennen. Man sollte den Gesamtumfang der Leiharbeitnehmerbeschäftigung in den Entleihbetrieben berücksichtigen, denn – so formulierte es einer unserer Interviewpartner – „die Kurzfristigen, die müssen alle paar Wochen neu angelemt werden. Mit denen fangen wir immer wieder praktisch bei Null an! Die machen uns die meiste Arbeit!“

C. Schluss

Mit Hilfe einer Kombination aus schriftlicher und mündlicher Befragung von Betriebsräten aus Betrieben mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Leiharbeitnehmern an den Beschäftigten wurden einige Grundzüge des Verhältnisses zwischen Betriebsräten und Leiharbeitnehmern untersucht. Die leitenden Fragestellungen lauteten: Wie und in welchem Maße gelingt es Betriebsräten, die Gruppe der Leiharbeitnehmer in die betriebliche Mitbestimmung zu integrieren? Welche neuen Anforderungen und welche zusätzlichen Belastungen sind damit für die Betriebsräte verbunden? Welche Ergebnisse und Widerstände sind erkennbar? Insgesamt muss der Forschungsstand zum Thema „Leiharbeit und Mitbestimmung“ derzeit noch als wenig entwickelt angesehen werden. Angesichts dieses Hintergrundes und aufgrund der begrenzten empirischen Basis unserer Studie haben die hier präsentierten Ergebnisse im wesentlichen explorativen Charakter. Sie geben erste Auskünfte über einen Teilaspekt der komplexen Verhältnisse, die die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer prägen.¹⁴

Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Praxis der Betriebsräte in den Entleihbetrieben gegenüber den Leiharbeitnehmern ein breites Spektrum höchst unterschiedlicher Formen des Umgangs mit dieser Gruppe aufweist. Einstellungen und Handlungsweisen eines Teils der von uns befragten Betriebsräte laufen auf eine mehr oder weniger konsequent gehandhabte Position der „Nichtbefassung“, bzw. der weitgehenden *Externalisierung* der Leiharbeitsproblematik hinaus. Auf der anderen Seite ist im Verlauf der letzten Jahre bei vielen Betriebsräten jedoch eine gewachsene Sensibilität gegenüber Leiharbeiterfragen und eine erhöhte Kompetenz der Betriebsräte in diesem Feld zu erkennen. An die Stelle ihrer traditionellen Externalisierung tritt offenbar in vielen Betrieben mittlerweile der Versuch einer *Integration* der Leiharbeitnehmer und ihrer spezifischen Problematik in die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung. Geleitet durch den allgemeinen Grundsatz einer *Gleichbehandlung* haben Betriebsräte in den letzten Jahren ihre Arbeitsformen und ihre Kompetenz zur effektiveren Betreuung der Leiharbeitnehmer weiterentwickelt. So werden z.B. in den Betriebsräten Verantwortliche für Leiharbeitsfragen bestimmt oder spezielle Gremien für die Behandlung der Leiharbeitsbelange eingerichtet. In einigen Betrieben haben die Betriebsräte mittlerweile besondere Kommunikationsformen gegenüber den Leiharbeitnehmern entwickelt. Dazu gehören etwa spezielle Abteilungsversammlungen oder die Zusammenarbeit mit Sprechern aus den Reihen der Leiharbeitnehmer. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Kompetenz der Betriebsräte gegenüber den Problemen und Anforderungen seitens der Leiharbeitnehmer offenbar in dem Maße weiterentwickelt, in dem sie sich durch gezieltere Arbeitsmethoden auf die Leiharbeiterproblematik „einlassen“. Dort, wo man angefangen hat, einen regelmäßigen Dialog mit den Leiharbeitnehmern zu entwickeln, zeigten die Betriebsräte in unserer Befragung ein höheres Maß an Kenntnissen über die Problemsituation dieser Gruppe.

Die Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen deutlich, dass eine gezielte Leiharbeitnehmervertretung den Betriebsräten in den Entleihbetrieben „Mehrarbeit“ abverlangen und ihnen neue Anforderungen stellt. Eine denkbare integrierte Interessenvertretung der Leiharbeitnehmer im Rahmen einer personalpolitischen Gesamtkonzeption der Vertretung von Stamm- wie Leiharbeitnehmern verlangt nicht nur andere Arbeitsmethoden, sie erfordert auch neue Arbeitsgrundlagen. Gerade die Inkonsistenz und die Unübersichtlichkeit der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen des „Arbeitens für zwei Herren“, wie sie die Arbeitssituation der Leiharbeitnehmer grundsätzlich kennzeichnet, erfordert offenbar – zumindest bei engagierten Betriebsräten – einen deutlichen *Mehraufwand* an Vertretungsarbeit. Ein „Mehrbedarf an Interessenvertretungshandeln“ entsteht in der Regel bei den Betriebsräten der Entleihbetriebe bereits aufgrund der Tatsache, dass die meisten Leiharbeitnehmer in ihren Verleihfirmen keine Betriebsräte haben, an die sie sich wenden könnten. Die Untersuchung hat gezeigt, dass Betriebsräte der Entleihbetriebe versuchen, diese fehlende Vertretungsfunktion so gut wie möglich zu ersetzen. Angesichts ihrer materiellen, zeitlichen und personellen Arbeitsgrundlagen, die jedoch nur auf die Gruppe der Stammarbeitnehmer zugeschnitten sind, scheint dies aber auf Dauer nicht möglich zu sein.

¹⁴ In unserer Studie wurde lediglich das Verhältnis der Betriebsräte und der Leiharbeitnehmer in Entleihbetrieben aus der Perspektive der Betriebsräte untersucht. Eine entsprechende Untersuchung aus der Sicht der Leiharbeitnehmer steht noch aus. Ebenso fehlen bisher systematische Kenntnisse über die Mitbestimmungssituation in den Verleihfirmen. Schließlich wäre eine gezielte Untersuchung der betriebsübergreifenden Wechselbeziehungen zwischen dem Betriebsratshandeln in Entleihbetrieben einerseits und Verleihfirmen andererseits, bzw. der Faktoren, die einer solchen Verbindung entgegenstehen, notwendig, um die Perspektiven einer Integration der Leiharbeitnehmer in die Mitbestimmung zu analysieren.

Aber auch innerhalb ihres engeren Handlungsraums in den Entleihbetrieben stehen die Betriebsräte beim Versuch einer Integration der Leiharbeitnehmer in ihr Interessenvertretungshandeln vor schwer löslichen Hindernissen. Der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu den Leiharbeitnehmern erfordert zusätzliche Ressourcen, die bei der bisherigen Zumessung von Mandaten und Freistellungen für die Betriebsräte nicht berücksichtigt werden. Insbesondere die Begleiterscheinungen des kurzfristigen und häufiger wechselndem Leiharbeitnehmereinsatzes führen u.U. zu erhöhten Anforderungen an die Betriebsräte. Gerade hier ist die – nicht im Betriebsverfassungsrecht kodifizierte, aber gleichwohl für das Gelingen alltäglicher Abläufe essenzielle – Vermittlungs- und Ordnungsfunktion der Betriebsräte gefragt. „Viel Zeit geht drauf, weil wir immer wieder in die kleinen Konflikte eingreifen, schlichten und für Ordnung sorgen müssen“, sagte uns ein Betriebsratsvorsitzender. Ein anderer: „Seitdem wir regelmäßig mit den Leiharbeitern sprechen, uns deren Sorgen anhören und sie über die Dinge aufklären, haben wir viel weniger Reibungen und Konflikte im Betrieb. es läuft wieder besser rund.“

Eine Bezugsgröße für Überlegungen, wie man zu einer Verbesserung der Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte entsprechend zunehmender Anforderungen durch die Leiharbeit gelangen könnte, sollte demnach nicht alleine die Gruppe der längerfristig eingesetzten, bereits „stammarbeiterähnlichen“, Leiharbeitnehmer sein. Unsere Befunde aus dem Kreis der Betriebe mit erhöhtem Leiharbeitnehmereinsatz weisen auf die Notwendigkeit einer generellen Verstärkung der Arbeitsressourcen der Betriebsräte hin. Dieser Anforderung könnte die Rechtsprechung und der Gesetzgeber entgegen kommen, indem künftig nicht nur die wahlberechtigten Leiharbeitnehmer bei der Bemessung der Arbeitsgrundlagen gleichrangig berücksichtigt würden. Die Gesamtzahl der in einem bestimmten Zeitraum eingesetzten Beschäftigten sollte unabhängig von ihren rechtlichen Status bei der Bemessung der Arbeitsressourcen der Betriebsräte zugrunde gelegt werden.

Und ein weiterer Schritt wäre konsequent: Will man eine Integration der Leiharbeitnehmer in die betriebliche Mitbestimmung wirklich nachhaltig fördern, dann wäre es von der Sache her sinnvoll, den Betriebsräten in Betrieben mit höheren Leiharbeitnehmeranteilen bei der Bemessung ihrer Arbeitsgrundlagen (u.a. Mandatszahlen, Freistellungsrechte, Weiterbildungsansprüche etc.) so etwas wie einen „Leiharbeiterbonus“ zu gewähren: Wo viele Leiharbeiter beschäftigt sind, sollten die Betriebsräte einen Anspruch auf eine spezifische Ergänzung ihrer Arbeitsmöglichkeiten im Vergleich zu Betrieben ohne Leiharbeitnehmer bekommen.¹⁵ Nicht weniger, sondern mehr Mandate und Freistellungen wären eine angemessene Grundlage für die Bewältigung der Leiharbeitnehmerproblematik in der betrieblichen Interessenvertretung.

15 Möglicherweise wären auf einer solchen verbesserten Grundlage die Betriebsräte der Entleihbetriebe auch in der Lage, eine weitere, bisher kaum bearbeitete Dimension der Integration der Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen: die betriebsübergreifende Zusammenarbeit mit den Interessenvertretern der Leiharbeitnehmer in den Verleihfirmen selbst.

D. Literatur

- Antoni, M., Jahn, E.**, 2006: Arbeitnehmerüberlassung – Boomende Branche mit hoher Fluktuation, in: IAB-Kurzbericht Heft 14/2006, Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- Beck, D.** (Hg.), 2005: Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe, Dokumentation der Arbeitstagung am 28. Oktober 2004 in Düsseldorf, edition der Hans-Böckler-Stiftung 146, Düsseldorf
- Beutler, K. u.a.** 2002: Nur gemeinsam sind wir stark! Betriebsrats-Koordination am Praxisbeispiel und die Betriebsrats-Position bei Leiharbeit, in: Arbeitsrecht im Betrieb Heft 12/2002
- Bothfeld, S., Kaiser, L.C.**, 2003: Befristung und Leiharbeit: Brücken in reguläre Beschäftigung?, in: WSI-Mitteilungen Heft 8/2003
- Brose, W.**, 2005: Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung von Leiharbeitnehmern nach den Änderungen des AÜG, in: NZA Heft 7/2005
- Däubler, W.**, 2001: Das Wahlrecht der „überlassenen Arbeitnehmer“ nach dem neuen § 7 Satz2 BetrVG, in: Arbeitsrecht im Betrieb Heft 12/2001
- Deutscher Bundestag**, (Hg.), 2005: Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes –AÜG, Bundestagsdrucksache v. 27. 9. 2005, Berlin
- Deutscher Gewerkschaftsbund** (Hg.), 2003: Ratgeber Zeitarbeit – Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte, Berlin
- Industriegewerkschaft Metall** (Hg.), 2006: Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2006, Frankfurt/Main
- Körner, M.**, 2006: Neue Betriebsratsrechte bei atypischer Beschäftigung, in: NZA Heft 11/2006
- Linne, G., Vogel, B.** (Hg.), 2003: Leiharbeit und befristete Beschäftigung, HBS-Arbeitspapier 68, Düsseldorf
- Mulitze, Chr.**, 2006: „Ich bin kein Arbeitnehmer zweiter Klasse“, in: Mitbestimmung Heft 12/2006
- Promberger, M.**, 2006: Leiharbeit im Betrieb – Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, HBS Forschungsbericht, Nürnberg
- Promberger, M.**, 2006: Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis, in: WSI-Mitteilungen Heft 5/2006
- Ratayczak, J.**, 2003: Leiharbeitnehmer – Arbeitnehmer 2. Klasse?, in: Arbeitsrecht im Betrieb Heft 5/2005
- Ratayczak, J.**, 2004: Leiharbeiter wählen, aber zählen nicht!, in: Arbeitsrecht im Betrieb Heft 4/2004
- Rudolph, W., Wassermann, W.**, 2007: Gestärkte Betriebsräte, Trendreport Betriebsrätewahlen 2006 – Ergebnisse der erweiterten Analyse, Kassel
- Schneider, W.**, 2002: Leiharbeitnehmer – Arbeitnehmergruppe im betriebsverfassungsrechtlichen Niemandsland?, in: Arbeitsrecht im Betrieb Heft 5/2002
- Stettes, O.**, 2007: Effizienz der Mitbestimmung: Was sich noch verbessern lässt, in: Unternehmen & Gesellschaft, Magazin für Unternehmer und Führungskräfte, Deutscher Instituts-Verlag Köln
- Vogel, B.** (Hg.), 2004: Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg
- Wassermann, W., Rudolph W.**, 2005: Betriebsräte nach der Reform, Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des BetrVG 2001 in der Praxis, Münster
- Wassermann, W.**, 2005: Leiharbeit und Mitbestimmung in der Praxis, in: Beck, D. (Hg.) Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe, HBS-edition 146, Düsseldorf 2005
- Wassermann, W.**, 2007: Das Profil der Betriebsräte 2006, in: Arbeitsrecht im Betrieb Heft 4/2007
- Zumbeck, Chr.**, 2005: Zeitarbeit und befristete Beschäftigung – Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Analyse und Handlungsempfehlungen, HBS-Schriftenreihe, Bund-Verlag Frankfurt/M.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

