

Leiharbeit ist die Beschäftigungsform mit dem höchsten Wachstum: Seit 2003 hat sich die Zahl der Leiharbeitnehmer bundesweit auf über 600.000 verdoppelt.

Bei steigenden Leiharbeitnehmeranteilen gegenüber „regulärer Stammbeschäftigung“ ist dieses personalpolitische Instrument Gegenstand und Aufgabenbereich der Betriebsräte in Entleihbetrieben. Die Orientierung von Betriebsräten befindet sich dabei in einem Umbruch: Leiharbeit soll nicht bekämpft, sondern gestaltet und reguliert werden.

Mit den bestehenden Mitbestimmungsregelungen können die Erosionsprozesse in den Einsatzbetrieben aber nur unzureichend zurückgedrängt werden. Dies gilt in besonderem Maße, wenn große Unternehmen eigene Zeitarbeitsfirmen gründen, um etwa zuvor befristete oder entlassene Arbeitnehmer/innen zu oft wesentlich schlechteren Konditionen wieder einzustellen und nicht selten auf demselben Arbeitsplatz „weiterzubeschäftigen“.

Welchen Problemen stehen Betriebsräte bei konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung gegenüber? Welche betriebspolitischen und betriebsverfassungsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten, aber auch Forderungen erwachsen aus dem Status quo sowohl zum Schutz der Stammbeslegschaften als auch der Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer?

Die hier dokumentierte Tagung der Hans-Böckler-Stiftung widmete sich in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund im November 2007 diesen und weiteren Fragen.



9 783865 931061

978-3-86593-106-1
€ 10,00



Betriebliche Mitbestimmung
und betriebliche Handlungshilfen

Ralf-Peter Hayen
Manuela Maschke (Hrsg.)

Boombranche Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure

Ralf-Peter Hayen

Manuela Maschke (Hrsg.)

**Boombranche Zeitarbeit – Neue
Herausforderungen für betriebliche Akteure**

Ralf-Peter Hayen
Manuela Maschke (Hrsg.)

**Boombranche Zeitarbeit –
Neue Herausforderungen
für betriebliche Akteure**



Ralf-Peter Hayen, Ass. jur., leitet beim DGB-Bundesvorstand im Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik das Referat Betriebliche Mitbestimmung / €-Betriebsräte und ist ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht.

Dietmar Hexel, seit 2002 Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), zuständig für Personal, Organisation und Kommunikationssysteme, Mitbestimmung und Rechtspolitik, Gewerkschaftliche Bildungsarbeit sowie für den Bereich Energie- und Umweltpolitik.

Amadore Kobus, geb. 6.12.1955, Abitur 1975, Studium: Politikwissenschaft mit Abschluss MA; Beruf: Politikredakteurin, zuletzt bei der Neuen Presse, Hannover; seit Dezember 2001 hauptamtlich bei ver.di als Landesbezirksfachbereichsleiterin Medien, Kunst und Industrie.

Manuela Maschke, Dr. phil, Diplom-Volkswirtin, Leiterin des Archivs Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.

Dieter Posner, Jahrgang 1954. Betriebsratsvorsitzender der DB Zeitarbeit GmbH. Mitglied im Europäischen Betriebsrat der DB AG. Vorsitzender des TRANSNET Bezirkes Sachsen-Anhalt. Mitglied des Hauptvorstandes der TRANSNET und verschiedener Tarifkommissionen.

Jürgen Ulber, Ressortleiter Unternehmens- und Betriebsverfassungsrecht beim Vorstand der IGM, Autor von Büchern und Kommentaren zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, zum Arbeitszeitgesetz und zum SGB III.

Wolfram Wassermann, Dr., Jahrgang 1946, Büro für Sozialforschung, Kassel. Schwerpunkte: Mitbestimmung in kleinen Betrieben, Leiharbeit, gewerkschaftliche Betriebspolitik (www.bfs-kassel.de).

© Copyright 2008 by Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Redaktion: Manuela Maschke

Textbearbeitung: Anne Gampert, Berlin

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 2008

ISBN: 978-3-86593-106-1

Bestellnummer: 13220

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages, der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
1 Dietmar Hexel: Begrüßung und Einführung	9
2 Jürgen Ulber: Neue Anforderungen an die Gestaltung und Regulierung von Leiharbeit in Betrieb und Unternehmen	17
3 Wolfram Wassermann: Leiharbeiter in der betrieblichen Mitbestimmung – Wie sieht die Praxis in den Betrieben aus?	25
4 Dieter Posner: Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung am Beispiel der Deutschen Bahn	35
5 Ulf Birch/Amadore Kobus: Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung am Beispiel der Druck- und Verlagsindustrie	41
6 Ralf-Peter Hayen: Schutz der Leiharbeitnehmer/innen durch Novellierung der Betriebsverfassung? Beteiligungsrechte von Betriebsräten	47
7 Weiterführende Literatur	59
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	65

Vorwort

Nach den Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zeigt sich, dass in der Zeitarbeitsbranche nach wie vor prekäre Beschäftigungsverhältnisse in zunehmender Zahl produziert werden. Leiharbeit ist die Beschäftigungsform mit dem höchsten Wachstum: Seit 2003 hat sich die Zahl der Leiharbeiter/innen bundesweit auf 600.000 verdoppelt. Die erhofften „Klebeeffekte“ von Leiharbeiter/innen in den Einsatzbetrieben sind weitgehend ausgeblieben. Direkte Übergänge in eine Festanstellung gelingen innerhalb ein und desselben Betriebs gerade einmal in 15 % aller Fälle.

Bei steigenden Leiharbeiteranteilen gegenüber „regulärer Stammbeschäftigung“, in einzelnen Betrieben von 40 % und mehr, ist dieses personalpolitische Instrument „prominenter“ Gegenstand und Aufgabenbereich der Betriebsräte in Entleihbetrieben. Dabei befindet sich die Orientierung von Betriebsräten in einem Umbruch: Leiharbeit soll nicht bekämpft, sondern gestaltet und reguliert werden. Während ein Teil der Betriebsräte auf einen mäßigen Einsatz von Leiharbeit als „Personalpuffer“ zur Stabilisierung der Beschäftigung der Stammbeslegschaft setzt, fordert ein anderer Teil ihre Begrenzung durch Vereinbarung einer Quote für Zeitarbeiter/innen und andere prekäre Beschäftigungsformen. Mit den bestehenden Mitbestimmungs- und Mitwirkungsregelungen können die Erosionsprozesse in den Einsatzbetrieben nur unzureichend zurückgedrängt werden. Dies gilt in besonderem Maße, wenn große Unternehmen eigene Zeitarbeitsfirmen gründen, um etwa zuvor befristete oder entlassene Arbeitnehmer/innen zu oft wesentlich schlechteren Konditionen wieder einzustellen und nicht selten auf demselben Arbeitsplatz „weiterzubeschäftigen“. Welchen Problemen stehen Betriebsräte bei konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung gegenüber? Welche betriebspolitischen und betriebsverfassungsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten, aber auch Forderungen erwachsen aus dem Status quo sowohl zum Schutz der Stammbeslegschaften als auch der Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer? Die Tagung der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund widmete sich im November 2007 diesen und weiteren Fragen. In Vorträgen und Diskussionen wurden Bedingungen analysiert, betriebliche Beispiele dargestellt und Handlungswege diskutiert.

1 Begrüßung und Einführung

Dietmar Hexel

DGB-Bundesvorstand, Berlin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
meine Damen und Herren,

ich begrüße Sie und euch alle zu diesem Workshop „Boombranche Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure“ der HBS und des DGB. Das Ziel dieses Workshops ist es, dass am Ende jeder mit einem neuen Impuls, was er selbst in diesem Feld tun kann, nach Hause geht. Die Fragen, die heute beantwortet werden sollen lauten: Was können Betriebsräte, können Personalräte mit dem heutigen Instrumentarium tun? Und wenn diese nicht ausreichen, welches Instrumentarium brauchen wir dann?

Ich bedanke mich herzlich bei der HBS, dass sie diesen Workshop ausgerichtet. Wir haben ja bereits vor drei Jahren einen anderen Workshop gemacht mit dem damaligen Titel „Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe“. Damals wurden wir ein bisschen belächelt, heute ist die Lage anders. Schon vor drei Jahren haben wir gemeinsam mit der HBS Materialien für Betriebsräte angeboten, um dieses Thema zu behandeln, Und wir hatten Recht, dass das Thema nicht nur immer mehr die Betriebs- und Personalräte beschäftigt wird, sondern zu einem gesamtgesellschaftlichen Problem heranwächst. Ich glaube, deswegen müssen wir es unter den verschiedenen Aspekten behandeln, nicht nur auf der Ebene der Tarifpolitik, die heute nicht im Mittelpunkt steht, sondern eben auf der betriebspolitischen Seite.

Die deutschen Gewerkschaften haben vor etwa vier Jahren beschlossen, das Thema Leiharbeit aus der Schmutzdecke herauszuholen und den Menschen vernünftige Arbeitsbedingungen und einen anständigen Tarifvertrag zu verschaffen. Durch den gemeinsamen Tarifvertrag aller DGB-Gewerkschaften haben wir die Leiharbeit aus der Schmutzdecke herausgeholt. Wenn die Unternehmen die Zeitarbeitnehmer nun als Lohndrucker-Kolonnen einsetzen, wird dieser Erfolg zu Nichte gemacht. So war Zeitarbeit natürlich nicht gemeint.

Doch wie war denn dann Zeitarbeit gemeint?

Lasst mich dafür mal einen Blick in die Zukunft werfen, in zehn, zwanzig Jahren, wie könnte dann Zeitarbeit aussehen? Ein Zeitarbeiter ist dann vielleicht jemand, der sozusagen über viel Know-how verfügt und der sozusagen bereit ist, in vielen unterschiedlichen Unternehmen flexibel zu arbeiten und der zu einem Unternehmen sagt: „Pass mal auf, ich bin bereit, für deine Organisation zu arbeiten, aber leider nicht zu den Bedingungen, die du nennst, sondern mein Know-how ist so großartig und so flexibel, dass ich erstens meine Arbeitszeit selbst bestimmen will und zweitens natürlich auch mehr Geld benötige“. Das wiederum führt dazu, dass die Stammebelegschaften vielleicht dann zu einem Betriebsrat kommen und sagen: „Pass mal auf, wir finden, dass die Leute, die hier immer kommen, schon wunderbare Sachen machen. Aber was wir nicht toll finden, ist, dass die mehr verdienen als die Stammebelegschaft. Kann denn der Betriebsrat da nichts machen?“ Das wäre ja auch eine Form von Zeitarbeit. Und wer Flexibilität fordert, muss auch bereit sein, diese Flexibilität besser zu bezahlen und nicht, wie es heute ist, schlechter. Ich bin jetzt, wie gesagt, fünfzehn Jahre der Zeit voraus, aber wir haben auch noch ein bisschen Zeit.

Ich denke, aus heutiger Sicht gibt es drei Bedingungen, unter denen Zeitarbeit positiv ist. Erstens, wenn die Arbeitnehmer tariflich abgesichert sind und sich auch dafür entscheiden, in unterschiedlichen Firmen zu arbeiten – das ist ja nicht jedermanns Sache, aber einige finden das toll. Zweitens, wenn es einen unbefristeten Vertrag gibt, drittens, dass sie mindestens so gut bezahlt werden wie die Stammebelegschaft. Nicht genauso gut, mindestens so gut, weil ich schon glaube, dass es eine richtige Forderung wäre für die Flexibilität, oben eins draufzusetzen. Denn Zeitarbeiter im guten Sinne bringen natürlich mehr Know-how mit.

„Boombranche Zeitarbeit“ – Jobmotor des wirtschaftlichen Aufschwungs?“

In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer/innen mehr als verdoppelt. Heute beschäftigen die Zeitarbeitsfirmen knapp 600.000 Angestellte. Das ist mehr als doppelt so hoch wie noch vor 3 Jahren. Wenn das so weitergeht haben wir 2010 zirka 1 Million Menschen, die in so genannten Verleiherfirmen arbeiten.

Allein das Marktvolumen stieg innerhalb des letzten Jahres um 22 % auf 10,5 Milliarden Euro. Die größten 25 Unternehmen der „Branche“ – steigerten ihren Umsatz im Durchschnitt sogar um mehr als 43 %. Und nach Angaben der

Bundesagentur für Arbeit sorgt das Geschäft mit der Arbeitnehmerüberlassung für jeden dritten Arbeitsplatz.

Das hört sich erstmal alles sehr gut an. Warum also regen wir uns denn so auf, wird uns von der Arbeitgeberseite entgegengehalten? Das will ich euch sagen: Erstens nutzen die Firmen Zeitarbeit nicht nur, um Auftragsspitzen abzudecken, sondern auch um Tarifstandards auszuhebeln.

Zweitens werden die Stammbesellschaften durch „Hire-and-fire“-Beschäftigte ersetzt.

Drittens – und das halte ich für ein wirkliches Verbrechen – werden Internetauktionen für Zeitarbeitnehmer/innen veranstaltet. Das gestaltet sich auf die Weise, dass nicht mehr die Personalabteilung die Menschen für den Betrieb einstellt, sondern das über den zentralen Einkauf erledigt wird. Das kann doch nicht wahr sein, dass Menschen ähnlich wie Toilettenpapier oder Computer behandelt werden.

Nun zu den Betrieben, die nicht die Menschen entleihen, sondern zu denen, die sie verleihen. Da haben wir auch nicht überall freudestrahlende Gesichter gesehen, sondern wir haben den Zustand: der Arbeitsplatz ist weniger sicher, die Weiterbildung ist meistens sehr schwierig und sie werden häufig bei gefährlichen und schmutzigen Arbeiten eingesetzt.

Branchenwachstum durch Niedriglöhne

Zurzeit bekommt ein Zeitarbeitnehmer laut dem zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) mit der DGB-Tarifgemeinschaft geschlossenen Tarifvertrag in der untersten Lohngruppe € 7,38. Der Tarifvertrag sieht natürlich nicht nur € 7,38 vor, sondern die Spreizung in den neun Gehaltsgruppen geht bis über € 16,00.

6,80 € bekommt der gleiche Zeitarbeitnehmer, wenn eine „christliche“ Gewerkschaft den Tarifvertrag unterzeichnet hat. In Firmentarifverträgen gehen die Christen auch unter fünf Euro.

Dies bedeutet: Die Branche wächst vor allem wegen der niedrigen Löhne. Obwohl der typische Zeitarbeiter meist sehr gut qualifiziert ist.

Denn bei 7,38 € pro Stunde auch unter Berücksichtigung von Schicht- und Wochenendzuschlägen, kommen gerade mal 1.000 € netto am Monatsende raus. Das kann kaum ausreichen, um damit über die Runden zu kommen. Daher ist es nicht überraschend, dass im Herbst 2006 jeder achte der rund 590.000 Zeitarbeitnehmer/innen trotz Vollzeitbeschäftigung (zusätzlich) Anspruch auf Hartz IV hatte.

Der „durchschnittliche“ Zeitarbeitnehmer ist männlich, hat einen Beruf erlernt und war vor seiner Zeitarbeitertätigkeit arbeitslos. Aber ca. 60 bis 70 % der Zeitarbeitnehmer/innen sind nach Aussagen der Arbeitgeberverbände BZA und IGZ im Helferbereich und damit in den unteren Entgeltgruppen tätig.

Das heißt, mein Bild einer positiven Entwicklung in der Zeitarbeit ist noch nicht eingetreten, sondern wir landen immer wieder bei Leiharbeitern, die einfache Tätigkeiten ausführen

Wie passt das zusammen? Indem das Zeitarbeitsunternehmen behauptet, der Kunde verlange eine Hilfskraft. Dann landet ein gelernter Schlosser in der untersten Stufe des Zeitarbeitertarifs. Selbst, wenn er dann im Einsatzbetrieb Maschinen wartet, was eine klassische Facharbeitertätigkeit darstellt. Im besten Fall erhält er dann ab der sechsten Woche einen Zuschlag. Dies bedeutet: Durch eine willkürliche Eingruppierung durch Personaldisponenten im Verleiherbetrieb wird die ohnehin niedrige Einkommenssituation noch verschärft.

Im Juni 2006 waren nur 38,3 % der aus der Branche ausgeschiedenen Zeitarbeitnehmer/innen zuvor länger als drei Monate in Zeitarbeit beschäftigt. D.h., mehr als 60 % der Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit werden innerhalb der ersten drei Monate bereits beendet.

Dazu passt, dass in der Verleihbranche jedes dritte Arbeitsverhältnis durch eine Arbeitgeberkündigung beendet wird, während dies in der Gesamtwirtschaft nur auf jedes siebte zutrifft.

Viel schlimmer noch: Die Untersuchung kam zu dem Ergebnis, dass in rund 1/4 aller Betriebe, die Zeitarbeit nutzen, ein Rückgang der regulären Beschäftigung stattfand. Dieser bedeutet, dass vormals Festangestellten gekündigt wird oder befristete Arbeitnehmer/innen nicht weiterbeschäftigt werden. Das schwächt die Kernbelegschaft, denn ihre Angst, demnächst auch ausgetauscht zu werden, wächst.

Fazit

Wir brauchen ein vernünftiges Verhältnis und über dieses Verhältnis, wie viele Zeitarbeiter im Betrieb sein sollen, müssen die Betriebsräte streiten. Und einige haben ja hervorragende Betriebsvereinbarungen inzwischen abgeschlossen. Da, wo die Zeitarbeitsfirmen es nicht von sich aus gemacht haben, haben sie auch noch zusätzliche Lösungen erarbeitet in Richtung von equal pay oder besser: für gleiche Arbeit gleiches Geld.

Ich rege an, dass wir uns in der nächsten Zeit in den einzelnen Betriebsräten mit der Strategie beschäftigen, wie wir konkret mit diesem Thema umgehen,

unabhängig von den Forderungen, die wir an den Gesetzgeber stellen und an EPA stellen – das machen wir sowieso.

Meiner Meinung nach gibt es drei Punkte, die wir auf jeden Fall tun können: Erstens, kein Zeitarbeiter sollte einen Betrieb betreten, ehe er nicht mit seinem Laufzettel beim Betriebsrat war. Dort klären wir ihn über seine Rechte und Pflichten in unserem Betrieb auf und geben ihm ein Beitrittsformular mit.

Der Organisationsgrad dieser prekär beschäftigten Arbeitnehmer beträgt weniger als ein Prozent. Leider haben die Gewerkschaften vor drei Jahren nicht reagiert, als ich gesagt habe, wir sollten mal eine Kennung einführen bei den Mitgliedern, damit wir es nachvollziehen können.

Also: Wenn wir das Thema Zeitarbeit ändern wollen, müssen sich die Menschen organisieren. Das machen sie nicht alleine, sondern das machen sie nur, wenn sie angesprochen werden.

Eine zweite Forderung wäre: Es sollte keine Zeitarbeitsfirma geben im Betrieb, von der der Betriebsrat nicht den Anwendung findenden Tarifvertrag kennt. Ich weiß, auch die Verbesserung der Eingruppierung und Vergütung der Leiharbeitskräfte ist für den Betriebsrat im Entleiherbetrieb nicht unbedingt erzwingbar, aber das wäre ein spannendes Thema, bei der nächsten Überstundenforderung zu sagen: O.k., wenn wir über Überstunden reden, reden wir mal darüber, wie sind die Vertragsbedingungen mit anderen Arbeitnehmern in diesem Bereich?

Die dritte Forderung hängt mit diesen Überstunden sicher schon zusammen. Ich glaube, dass wir über Quotierung reden können, dass wir dann einen starken Hebel haben, wenn die Firma zum Beispiel in Sachen Überstunden oder bei der Personalplanung von uns als Betriebsrat was will. Denn die Forderung: „Leiharbeiter müssen wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebes sein und der vollen Mitbestimmung unterliegen“ ist natürlich richtig, nur ehrlich gesagt sehe ich nicht, wie die große Koalition das in den nächsten zwei Jahren beschließen wird. Deswegen müssen wir uns erst einmal mit Hilfskonstruktionen helfen, wie wir unsere originären Rechte aus der Betriebsverfassung auch für diesen Bereich stärken.

Was erwartet uns an Themen und Referenten auf diesem Workshop?

Sie werden mit den angesprochenen Themen in den einzelnen Gruppen konfrontiert. Welche „neuen Anforderungen an die Gestaltung und Regulierung von Zeitarbeit in Betrieb und Unternehmen“ die IG Metall diskutiert, davon wird uns Jürgen Ulber, Ressortleiter für Betriebsverfassung und Unternehmensrecht in der

IG-Metall-Vorstandsverwaltung, in seinem Vortrag berichten. Lieber Jürgen, ich begrüße dich ganz herzlich auf diesem Workshop.

Wolfram Wassermann, Sozialwissenschaftler im Büro für Sozialforschung in Kassel, wird die Ergebnisse einer Befragung in 100 Betrieben des Organisationsbereichs der IG Metall zu den Anforderungen und Ressourcen von Betriebsräten in Betrieben mit hohem Zeitarbeiteranteil vorstellen.

Welche Unterschiede es etwa in der Vergütung und bei den Arbeitsbedingungen in konzerneigenen Zeitarbeitsunternehmen gibt, wird uns heute Nachmittag illustriert werden. Hierzu begrüße ich Dieter Posner, Betriebsratsvorsitzender bei der DB Zeitarbeit GmbH und ehrenamtlicher Funktionär von TRANSNET, sowie Ulf Birch, Pressesprecher im ver.di-Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, der die kurzfristig erkrankte Leiterin des Fachbereichs Medien, Amadore Kobus, vertritt, ganz herzlich.

Untersuchungen haben ergeben, dass fast 40 % der Betriebe mit über 500 Beschäftigten auf Zeitarbeit zugreifen, also gerade große Betriebe Zeitarbeit am stärksten nutzen. Eines der bekanntesten Beispiele ist das BMW Werk in Leipzig, von dessen insgesamt 3.500 Beschäftigten mittlerweile 1.000 Zeitarbeitsbeschäftigte sind. Ein mehr als 30%iger dauerhafter Zeitarbeiteranteil ist kaum mehr als „Puffer“ oder „Flexibilitätsvorhalt zur Absicherung der Stammbeschäftigten“ zu bezeichnen. Als dieses bekannt wurde, wurden Forderungen laut, den ausufernden Einsatz von Zeitarbeitskräften durch eine Quotierung ihres Anteils gegenüber der „Stammelegschaft“ einzudämmen. Ob, und wenn ja, wie ein Schutz der Stammelegschaft durch Begrenzung von Zeitarbeit erreicht werden könne, und welche betrieblichen Strategien von Betriebsräten hierzu noch geeignet sei, darüber wird uns der – neue – Leiter der Abteilung Betriebsräte in der Hauptverwaltung der IG BCE, Francesco Grioli, in seinem Impulsbeitrag Diskussionsstoff liefern.

Lieber Francesco, sei begrüßt. Auch deinem Beitrag ist große Aufmerksamkeit gewiss!

Zu dem Gerücht, dass Betriebsräten zur Gestaltung und Regulierung in den Entleiherbetrieben – entsprechend häufiger Fehlannahmen – weit reichende Mitbestimmungs- oder Zustimmungsverweigerungsrechte zur Verfügung stünden, wird Ralf-Peter Hayen, Referatsleiter für betriebliche Mitbestimmung in meinem Vorstandsbereich, zum Schluss der Tagung Stellung nehmen und insoweit den gesetzlichen Ergänzungsbedarf aufzeigen.

Lieber Ralf-Peter, auch dir schon mal vielen Dank für deine Ausführungen! Ich erhoffe mir von diesem Workshop, dass nicht nur Missstände beschrieben und analysiert werden. Sondern, dass wir hier zu konkreten Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte gelangen.

In diesem Sinne heiße ich Sie, meine sehr verehrten Damen und Herren, und euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, noch einmal herzlich zu diesem Workshop willkommen und wünsche uns allen einen erkenntnisreichen und kurzweiligen Verlauf!

2 Neue Anforderungen an die Gestaltung und Regulierung von Leiharbeit in Betrieb und Unternehmen

Jürgen Ulber

IG Metall Vorstand, Frankfurt

Im September 2007 beschloss der IG-Metall Vorstand Eckpunkte zur Arbeitnehmerüberlassung und schuf damit gleichzeitig ein Abbild der Branche aus Sicht der Metall- und Elektroindustrie. Dies umfasst insbesondere fünf Handlungsfelder, in denen dringender Handlungsbedarf besteht: Gesetzgebung, Tarifverträge, betriebliche Strategien, Öffentlichkeitsarbeit und stärkere Politisierung des Themas sowie die Positionierung von Arbeitsverwaltung und Aufsichtsbehörden dazu.

Die Metall- und Elektroindustrie beschäftigt derzeit den größten Teil der Leiharbeiter, was sich zunehmend auf die Geltungsbereiche von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen auswirkt. Arbeitsbedingungen und Löhne sind mitunter schlichtweg unmenschlich und weit entfernt vom Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Die Situation der Betriebe und auch der industriellen Beziehungen hat sich seit 2002 stark verändert. In diesem Jahr „reformierte“ das Hartz I Reformgesetz den Arbeitsmarkt und deregulierte die Arbeitnehmerüberlassung. Dies entsprach einer Entrechtlichung und letztlich Entrechtung der Arbeitnehmer, die laut Gesetzgeber vorher überprivilegiert waren: Leiharbeitsverhältnisse konnten (eingeschränkt) befristet werden, zudem bestand ein besonderer Kündigungsschutz. Beides wurde aufgehoben, seither gilt modifiziert das Teilzeitbefristungsgesetz. Auch das Synchronisationsverbot (Verbot der Synchronisierung zwischen der Dauer des Leiharbeitsverhältnisses und des Einsatzes) fiel. Als einschneidendste Änderung jedoch fiel 2004 mit dem neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) die Höchstüberlassungsdauer. Seit 1972 durften Leiharbeiter maximal drei Monate im Einsatzbetrieb beschäftigt werden (§ 1 Nr. 6 AÜG). Leiharbeit war damals und ist auch heute noch ein Instrument vorübergehender Personalbedarfsdeckung und kein Instrument zur Besetzung von Dauerarbeitsplätzen. Schrittweise wurde diese Grenze erweitert: auf sechs, später zwölf Monate (Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 und 1989/90), auf

zwei Jahre beim Job-Aktiv-Gesetz (2001). Mittlerweile wurde auch diese letzte Grenze aufgehoben.

Das ist die entscheidende Änderung in diesem Gesetz. Seither haben die Einsatzunternehmen in Metall- und Elektroindustrie, Handwerk und Dienstleistungsgewerbe völlig neue Formen betrieblicher Beschäftigungspolitik eingeführt. Sie vertreten den Standpunkt, man könne Leiharbeiter auf Dauerarbeitsplätzen einsetzen und damit jedes tariflich gesicherte Arbeitsverhältnis ersetzen: durch Arbeitnehmer aus prekären Beschäftigungsverhältnissen, aus dem Niedriglohnbereich, mitunter vermutlich sogar aus dem Dumpingbereich. Die Konsequenzen folgten schneller und weit reichender als erwartet. Sie dehnen sich mittlerweile auf andere Branchen aus, etwa auf das Druckgewerbe, Pflegedienste in Krankenhäusern, Altenpflege und greifen derzeit vom Dienstleistungsbereich auch auf die qualifizierten Bereiche über.

Das AÜG enthält einen Gleichbehandlungsgrundsatz, wonach Leiharbeitnehmern gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen zustehen (equal pay und equal treatment). Damit entspricht Deutschland grundsätzlich Europäischen Richtlinien. Durch so genannte tarifdispositive Regelungen kann dieser Grundsatz jedoch unterlaufen werden: Demnach hat der Tarifvertrag nicht mehr die Aufgabe wie früher, verbesserte Regelungen gegenüber dem gesetzlichen Mindestarbeitschutz einzuführen. Der Tarifvertrag soll gesetzliche Mindestnormen unterschreiten und damit die Arbeitsbedingungen verschlechtern. § 9 Nr. 2 stellt eine völlig neue Struktur im traditionellen Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht dar.

Zudem erlaubt diese Norm, dass sich jeder Arbeitgeber auf jeden bestehenden Tarifvertrag beziehen kann. Die gleiche Situation herrscht in der Verleihbranche. Die Konsequenz daraus ist die arbeitsvertragliche Bezugnahme von Splitterorganisationen auf Niedriglohntarifverträge. Darüber hinaus enthält dieser Paragraph einen Hinweis zum Umgang mit Arbeitslosen: Das Entgelt von Arbeitslosen, die von Verleihern eingestellt werden, liegt in den ersten sechs Wochen der Beschäftigung so hoch wie das Arbeitslosengeld. Ein Tarifvertrag oder Anderes ändern daran nichts.

Diese neue Struktur weist weit über den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung hinaus. Sie entspricht z. B. in etwa der Struktur des Bereitschaftsdienstes im Arbeitszeitgesetz. Auch hier weicht der Tarifvertrag nach unten ab bis hin zum so genannten Opt-out, wobei arbeitsvertragliche Vereinbarungen den gesetzlichen Arbeitsschutz außer Kraft setzen können. Dies ist nicht hinnehmbar und muss über die Frage der Arbeitnehmerüberlassung hinaus diskutiert werden.

Bei Inkrafttreten der Neuregelung begrüßten einige Politiker die „Deregulierung“, die endlich die Arbeitnehmer von den Fesseln des Arbeitsrechts und des Arbeitsverhältnisses befreie. Ein Verständnis von Freiheit, das mit den Aussagen von Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht zur strukturellen Unterlegenheit des Arbeitnehmers nichts mehr zu tun hat.

Das AÜG enthält einen Gleichbehandlungsgrundsatz, der jedoch durch einen (verschlechternden) Tarifvertrag ausgehebelt werden kann. Das AÜG formuliert die Klausel, dass Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung, die nach dem 25.11.2002 abgeschlossen wurden, nicht dem Gleichbehandlungsgrundsatz unterliegen. Das Gesetz selbst trat jedoch erst am 1. Januar 2003 in Kraft. Erst zu diesem Zeitpunkt stellte sich heraus, dass bereits vorher ein Tarifvertrag abgeschlossen worden war. Vertragspartner waren die eigens gegründete Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalservice-Agenturen (CGZP) und der gleichzeitig gegründete Arbeitgeberverband der mittelständischen Verleiher. Ihr Tarifvertrag von Ende November wäre normalerweise ungültig gewesen, da das Gesetz noch nicht existierte. Dieses Problem wurde dank der genannten Klausel im AÜG abgewendet. Das heißt, es existierte am 1.1.2003 bereits unbekannterweise ein Tarifvertrag der CGZP mit bemerkenswert schlechten Löhnen. Dies war die Ausgangssituation, in der sich die DGB-Gewerkschaften tarifpolitisch positionieren mussten.

Wie aus den jährlichen Berichten des Bundesrechnungshofes hervorgeht, verfehlte auch die BFA ihr Ziel: Von 500.000 angekündigten neuen Arbeitsplätzen wurde kein einziger tatsächlich geschaffen. Die investierten Gelder kamen einer Subvention der Verleiher gleich. Der Kostenaufwand war erheblich, durch die Reform der Arbeitslosenversicherung konnte das Geld erwirtschaftet werden. Dies ist der Stand der gesetzlichen Neuregelung.

Die amtliche Statistik zeigt die Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung seit 2002 (Jahr der Gesetzesänderung) bis 2006. Laut dieser Stichtagsstatistik verdoppelte sich in diesem Zeitraum die Zahl der Mitarbeiter in gewerblicher Zeitarbeit auf 631.000. Seit dem 31.12.2006 liegen keine Daten mehr vor. Diese Statistik berücksichtigt nicht die Bereiche konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung, nichtgewerbsmäßiger Arbeitnehmer sowie Werkverträge und Dienstverträge im Unternehmen. Die Statistik der Berufsgenossenschaft ist demgegenüber nicht stichtagsbezogen und liefert daher die valideren Daten: Sie meldet bereits jetzt mehr als eine Million Arbeitnehmer in Zeitarbeit.

Veränderungen gibt es insbesondere bei den betroffenen Berufsgruppen. Traditionell wird hauptsächlich Hilfspersonal in der Zeitarbeit eingesetzt. Derzeit kommt es zu Verschiebungen, da Verleiher auch qualifizierte Bereiche wie Ingenieur- und Projektleistungen erreichen wollen. Diese Verschiebungen werden sich in den nächsten Jahren fortsetzen, wenn die Verleiher selbst sich umorganisieren: Nicht nur einzelne Arbeitnehmer sollen verliehen, sondern ganze Montagelinien – etwa in der Metallindustrie – nur noch über Verleihbetriebe abgewickelt werden. Zudem soll nicht mehr nur im Billigsegment verliehen werden, es gilt die hohen Segmente zu erreichen. Ein Beispiel dafür ist der Verleiher im Hochsegment DIS, der zunächst Entgelte zahlte, die eher nach oben abwichen.

Arbeitslosigkeit trifft nicht nur Menschen, die un- bzw. angelernt sind. Als sich aktuell in Darmstadt ein seit sieben Monaten arbeitsloser Ingenieur weigerte, für 3,67 € Stundenlohn in Zeitarbeit zu arbeiten, wurde ihm eine Sperrzeit auferlegt. Die Arbeitsverwaltung bestätigte die Rechtmäßigkeit von 3,67 € Lohn auch in seinem Fall. Grundlage sei der Tarifvertrag der DGB-Gewerkschaften mit dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA). Diese Marschrichtung zeugt von weit reichenden Verschiebungen. Einzelne Fälle sind zwar Momentaufnahmen, verweisen jedoch auf Tendenzen. Die Prozesshaftigkeit und Dynamik in der Branche, die daraus entstehen, müssen beachtet werden. Die Zahl an überlassenen Leiharbeitnehmern allein in der Metall- und Elektroindustrie lag am 31.12.2006 bei 503.568. Diese hohe Zahl verleiht dem Problem ein erhebliches Ausmaß. Es handelt sich nicht mehr um ein Randproblem. Vielmehr geht es um die Substanz der Tarifverträge und der sozialen Sicherungssysteme. Dies zeigt, dass die Wege der Vergangenheit nicht weiterhin beschritten werden dürfen. Sie gefährden die Existenz des Tarifvertragssystems.

Mitunter wird behauptet, 30 % der Leiharbeitnehmer würden übernommen. Laut einer Statistik der Verwaltungs- und Berufsgenossenschaft lag die Zahl der Neueinstellungen in der Zeitarbeit 2005 bei 498.000. Eine weitere Statistik (31.12.2006, Bundesagentur für Arbeit) zeigt, wie lange die Arbeitnehmer beschäftigt waren: 60.300 insgesamt unter einer Woche, 250.700 insgesamt eine Woche bis unter drei Monate, 182.200 insgesamt drei Monate und länger. Damit betragen zwei Drittel dieser Arbeitsverhältnisse weniger als drei Monate. Die SPD lockt derzeit mit einem Angebot: Einarbeitungszeit von sechs Monaten. Equal Pay wäre in dieser Phase wohl ausgeschlossen, für den Großteil der Leiharbeitnehmer wäre dies sowieso irrelevant. Denn die Arbeitsverhältnisse bestehen trotz der Reformen zu zwei Dritteln für weniger als drei Monate. Hoffnungen auf

zunehmend mehr Dauerarbeitsplätze erfüllen sich nicht. Eine politische Trendwende ist so nicht in Sicht.

Eine Übersicht über die Verleihbetriebe (insgesamt 17.196, Stand Juni 2006) zeigt, dass nur etwa die Hälfte (8.427) den Verleih überwiegend oder ausschließlich betreiben. Im Umkehrschluss heißt das: Die Hälfte der Verleiher hielt zu diesem Zeitpunkt eine Verleih-Erlaubnis, ohne tatsächlich Arbeitnehmer zu entleihen. 5.305 aller Verleihbetriebe insgesamt beschäftigten nicht einen einzigen Leiharbeitnehmer. Diese Verleih-Erlaubnisse dienen Firmen, die insbesondere Werkleistungen erbringen, dazu, illegale Fälle zu kaschieren. Empirische Untersuchungen bestätigen in der Baubranche illegale und legale Werkverträge im Verhältnis 10:1, in der Verarbeitung 6:1. Betriebsräte werden hier schnell fründig. Eine erste Fallgruppe besorgt sich die Verleih-Erlaubnis. Die zweite Fallgruppe – metallgebundene und tarifgebundene Unternehmen – beunruhigt die Gewerkschaft: Sie besorgt sich die Erlaubnis ohne Wissen des Betriebsrates. In schwierigen Betriebssituationen wie z. B. Interessenausgleichsverhandlungen wird dann die Arbeitnehmerüberlassung mit der Erlaubnis als Maßnahme des Nachteilsausgleichs unvermittelt eingeführt.

Einerseits werden Verleih-Erlaubnisse gesetzeswidrig beschafft, andererseits werden sie verschleudert – warum? Der Grund: Die Statistik wird geschönt. Statt die Verleiher zu beaufsichtigen werden Kooperationsabkommen abgeschlossen. Ein merkwürdiges Selbstverständnis, das die IG Metall auch künftig nicht mittragen wird. Die Kampagne 2008 setzt dafür ein Zeichen. Bundesagentur und Regionaldirektion, die die Erlaubnis erteilen, werden an ihre Aufgaben und Pflichten erinnert.

Die soziale Situation der Leiharbeitnehmer stellt sich aus Sicht der IG Metall wie folgt dar: Die Grundentgelte liegen 30 % – 40 % unterhalb des Lohnniveaus. Davon kann die Hälfte der Leiharbeitnehmer nicht leben und ist auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen. Die IG Metall ist nicht bereit, den Sektor über Steuern und Beitragsmittel weiter zu finanzieren, wie derzeit notwendig. In dem Sektor kann keine Familie von diesem Lohn existieren – weder in Ost noch West. Es kann jedoch nicht Aufgabe der Gewerkschaft sein, Lohndumping zu ermöglichen und aus Steuergeldern zu finanzieren. Der Gewerkschaftstag definierte klare Eckpunkte: Eine Lohnpolitik, unter der ein Mensch trotz Vollzeitarbeit seine Existenz nicht sichern kann, ist unakzeptabel – sowohl auf betrieblicher als auch auf tariflicher Ebene.

Die Formen der betrieblichen Beschäftigungspolitik haben sich verändert. Siemens entwickelte als erste Firma ein Konzept für den Umgang mit der gesetzlichen Neuregelung: Ihre „Personalpolitik der unteren Linie“ läuft auf den arbeitnehmerlosen Konzern hinaus. Kernelement des Konzepts, das sich längst nicht mehr auf Siemens beschränkt: Das Arbeitsvolumen eines bestimmten Planungshorizonts (bei Siemens ein Jahr) wird zugrunde gelegt. Maßgebend ist der Tag oder die Sekunde mit dem geringsten Arbeitsvolumen. Werden zu diesem Zeitpunkt nur zehn Leute gebraucht, wird das Personal, das oberhalb dieses Wertes („Linie“) liegt, abgebaut und ersetzt. Das ist die Zielsetzung. Kein Tag, keine Sekunde trägt die Firma Siemens noch ein Beschäftigungsrisiko. Keine Sekunde, die nicht gearbeitet wird, muss mehr bezahlt werden.

Auch in der Autoindustrie gilt es sich den Problemen in der Produktion und anderen Bereichen zu stellen. Die Autoindustrie fordert ein hohes Maß an Flexibilität: Die Produktion ist wegen des Modell-Lebenszyklus stark zyklisch. Bei Produktionsbeginn ist der Personalbedarf sehr hoch. Sinkt der Personalbedarf später, kommt es darauf an, wie hoch die Stammebelegschaftsdecke angelegt wird. Diese Schwankungen bestehen objektiv in jedem Automobilunternehmen. Bisher verfolgte man eine „Personalpolitik der mittleren Linie“, die etwa Arbeitszeitkonten etc. im Planungshorizont vorsah. Mittlerweile ist man davon abgekommen.

86% aller Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie in Deutschland setzen heute Leiharbeit ein, größtenteils in der Produktion (64%). 34% der Automobilunternehmen setzen dauerhaft Leiharbeit auf Stammarbeitsplätzen ein. Die Zweiklassengesellschaft im Betrieb etabliert sich – in allen Unternehmen, nicht nur bei BMW Leipzig oder Regensburg. Beispiel Nokia: Beschäftigt sind 1000 Festangestellte und 1000 Leiharbeiter. Tendenz im letzteren Bereich steigend, da es keine Neueinstellungen mehr geben wird.

Diese Zahlen stehen zur Diskussion. Eine Verrechtlichung des Konfliktes erweist sich dabei als nicht konstruktiv. Es bedarf einer politischen Auseinandersetzung und der Öffentlichkeitsarbeit. Die Zweiklassengesellschaft muss im Betrieb und in den Betriebsratssitzungen thematisiert werden. Dies gilt insbesondere für die IG Metall. Nach derzeitigem Stand lebt ein Teil vom Niedrig- bzw. Hungerlohn, der andere Teil will seine Tarifniveau halten. Damit muss Schluss sein – nicht nur aus Glaubwürdigkeitsgründen, sondern auch aus Verantwortung gegenüber jenen, die unter diesen Arbeitsbedingungen leiden. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit bei gleichen Arbeitsbedingungen – das lässt auch in den eigenen Reihen schwierige Auseinandersetzungen erwarten.

Das Hauptmotiv für Arbeitnehmerüberlassung sind nicht die Lohnkosten. Entscheidend ist das Beschäftigungsverhältnis: Beschäftigungsrisiken sollen externalisiert werden. Das macht verständlich, warum Unternehmen Leiharbeit einsetzen, obwohl sie teurer sind als eine Arbeitsstunde: Es geht um Fluktuationskosten und das Beschäftigungsrisiko.

Die Arbeitnehmervertreter müssen Wege finden, mit der Verlagerung des Beschäftigungsrisikos umzugehen. Inzwischen ist es nicht mehr überall selbstverständlich, dass der Arbeitgeber bei Auftragsmangel den Lohn fortzahlt. Es werden Arbeitszeitkonten vereinbart, bei denen Beschäftigten in die Tasche gegriffen wird, Kurzarbeit gibt es kaum noch. Hierüber gilt es nachzudenken und Betriebsräte müssen auch strategisch im Bereich Arbeitnehmerüberlassung ansetzen. Und zwar weit über das eigentliche Thema Leiharbeit oder das Gesetz hinausgehend. Ein neues Gesamtkonzept ist die Herausforderung. Dabei geht es nicht mehr um die betriebliche Mitbestimmung im Einzelfall. Ziel ist es, die Mitbestimmung bereits früh, nämlich in der Planungsphase zu etablieren. Dies stellt insbesondere neue Anforderungen an die gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

Große Sorgen bereitet der Gewerkschaft derzeit der Konzern. Als erste Tendenz ist der konzerninterne Verleih erkennbar (z. B. Deutsche Bahn). Dies ist weniger problematisch, da zumindest equal pay gewährleistet ist. Ein anderer Aspekt erweist sich als kritischer: Mitunter werden Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaften mit dem Zweck gegründet, konzernintern zu untertariflichen Bedingungen zu verleihen. Dies geschah in einem Fall (Ende 2007), als sich die IG Metall weigerte, einem Ergänzungstarifvertrag über 40 Stunden ohne Lohnausgleich zuzustimmen. Das Unternehmen gründete die beschriebene Gesellschaft, um Neueinstellungen und die Übernahme von Auszubildenden nunmehr über Leiharbeitnehmer abzuwickeln. Sobald der Ergänzungstarifvertrag seitens der Gewerkschaft unterschrieben würde, wollte man die Gesellschaft sofort schließen. Ein Intervenieren über die Betriebsratsmitbestimmung scheiterte in erster Instanz. Reine Verrechtlichung ist offenbar nicht die Lösung. Es bleibt abzuwarten, ob Unterstützungstreiks 2008 in der Frage der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung mehr bewirken.

Zusammenfassend sei auf die Tarif- und Betriebspolitik eingegangen. Hinsichtlich der Tarifverträge lautet die Feststellung der IG Metall: Der Versuch, über Tarifverträge mit den Verleihern geordnete Verhältnisse in der Branche zu schaffen, ist gescheitert. Die Verleiher haben ihre Chance, der Schmutzdecke zu entkommen, verspielt. Im Gegenteil: Die Rahmenbedingungen haben sich seit

Abschluss des ersten Tarifvertrags 2003 verschlechtert. Dies kann die IG Metall keinesfalls mittragen. Das Thema wird auch bei den nächsten Tarifverhandlungen eine Rolle spielen. Die IG Metall hält es zwar weiterhin für erforderlich in der Tarifgemeinschaft zu sein; sie wird jedoch parallel dazu ihr tarifpolitisches und betriebspolitisches Engagement verstärkt in die Entleihbetriebe investieren und dort Tarifverträge abschließen – wie etwa bei Audi, VW, Daimler und anderen Unternehmen mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Die Strategie der IG Metall im Jahr 2008 setzt ihren Schwerpunkt auf die Tarifauseinandersetzungen in der Metall- und Elektroindustrie.

3 Leiharbeiter in der betrieblichen Mitbestimmung Wie sieht die Praxis in den Betrieben aus?

Dr. Wolfram Wassermann

Büro für Sozialforschung, Kassel

Durch den zunehmenden Einsatz von Leiharbeitnehmern kommen neue Anforderungen auf die Betriebsräte zu. Betriebsräte in Entleihbetrieben können Leiharbeitnehmer aber nur angemessen vertreten, wenn Ihnen die dazu nötigen Arbeitsgrundlagen zur Verfügung gestellt werden. Die restriktive Rechtsprechung des BAG, die eine Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Bemessung von Mandaten und Freistellungen ausschließt, behindert eine Integration der Leiharbeitnehmer in die betriebliche Mitbestimmung.

Mit Hilfe einer Kombination aus schriftlicher und mündlicher Befragung von Betriebsräten aus Betrieben mit einem überdurchschnittlich hohen Einsatz von Leiharbeitnehmern hat eine Forschungsgruppe des Kasseler Büros für Sozialforschung im Frühjahr 2007 das Verhältnis zwischen Betriebsräten und Leiharbeitnehmern in den Entleihbetrieben 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 Voraussetzungen müssten von Gesetzgeber bzw. Rechtsprechung geschaffen werden, dass eine Integration der Leiharbeitnehmer in die Mitbestimmung gelingen kann? Die Studie gibt erste Auskünfte über einen wichtigen Teilaspekt der komplexen Verhältnisse, die die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer prägen.¹

1 Insgesamt 80 Betriebsräte aus dem Organisationsbereich der IG Metall beteiligten sich an einer schriftlichen Befragung zur Praxis der Leiharbeitnehmerbetreuung in Entleihbetrieben. In die Befragung einbezogen wurden ausschließlich Betriebe mit einem deutlich überdurchschnittlich hohen Leiharbeitnehmeranteil an den Beschäftigten. In zwölf dieser Betriebe wurden zusätzlich vertiefende telefonische Interviews durchgeführt. Die Untersuchung erhebt nicht den Anspruch statistisch repräsentativer Ergebnisse, kann aber typische Praxiskonstellationen in exemplarischer Weise veranschaulichen. (Wassermann/Rudolph 2007).

Betriebsräte und Leiharbeiter kommen sich näher

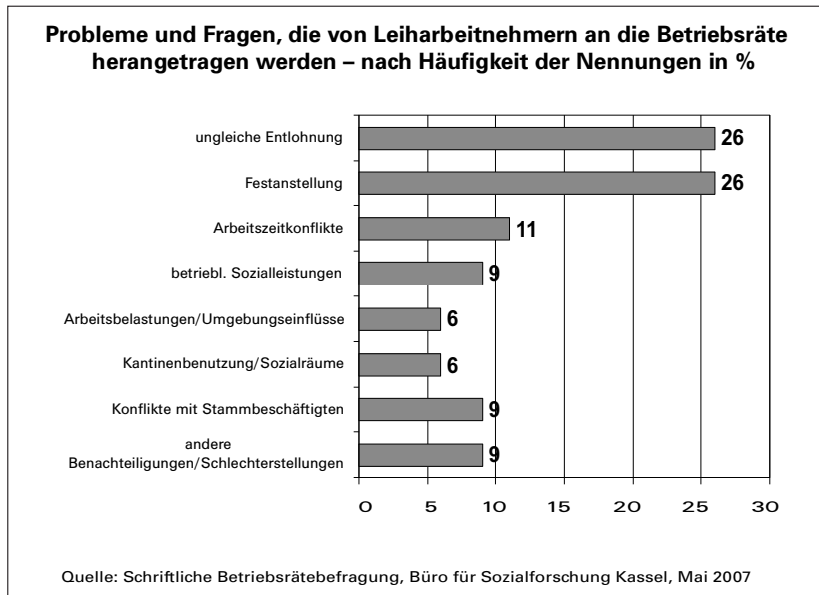
Die Praxis der Betriebsräte in den Entleihbetrieben gegenüber den Leiharbeitnehmern ist nicht einheitlich. Sie weist ein breites Spektrum höchst unterschiedlicher Formen des Umgangs mit dieser Gruppe auf. Einstellungen und Handlungsweisen eines Teils der von uns befragten Betriebsräte laufen auf eine mehr oder weniger konsequente Position der »Nichtbefassung«, bzw. der weitgehenden Externalisierung der Leiharbeitsproblematik hinaus. Auf der anderen Seite sind im Verlauf der letzten Jahre bei vielen Betriebsräten jedoch eine gewachsene Sensibilität und eine erhöhte Kompetenz gegenüber Leiharbeiterfragen zu erkennen. An die Stelle traditioneller Externalisierung tritt hier zunehmend der Versuch einer Integration der Leiharbeitnehmer und ihrer spezifischen Problematik in die betriebliche Mitbestimmung. Geleitet durch den allgemeinen Grundsatz der Gleichbehandlung aller Beschäftigten haben Betriebsräte in den letzten Jahren ihre Arbeitsformen und ihre Kompetenz zur 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«.

Die Probleme der Leiharbeiter aus Sicht der Betriebsräte

Welches sind die Probleme und Fragen, die von Leiharbeitnehmern an die Betriebsräte in den Entleihbetrieben herangetragen werden? Die Rangfolge der Nennungen der Betriebsräte gibt in eindrucksvoller Weise das spezifische Problemprofil der Leiharbeitnehmer 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 recht exakt den zur Zeit in der Debatte um die Gefahren und Belastungen der sich immer stärker verbreitenden Leiharbeit diskutierten Schwerpunkte: Zum einen führen die in der Regel deutlich unter dem Niveau der Stammbeschäftigten liegenden Verdienste der

Leiharbeiternehmer 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 Leiharbeeinsatz diesem Druck ausgesetzt, meist ohne jedoch für eine gerechtere Lösung sorgen zu können. Zum anderen ist damit der Wunsch der Leiharbeiternehmer eng verknüpft, einmal auf eine Stammarbeiterstelle übernommen zu werden. Zumindest für einen Teil der Leiharbeiternehmer haben die Betriebsräte hier Möglichkeiten, sich für die Übernahme einzelner Kräfte einzusetzen. Sie beobachten die Leiharbeiternehmer, 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«.



„Wir können kaum etwas für sie tun!“

Leiharbeiternehmer beschäftigen die Betriebsräte in den Entleihbetrieben oftmals mit Kernfragen ihrer Interessenlage, für die diese streng genommen gar nicht zuständig sind: »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 kümmere mich 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 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).

Zu den selbstverständlichen Kernbereichen der Betriebsräte in den Entleihbetrieben gehört 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 viermal wechseln, haben wir hier erhebliche Mehrarbeit. Gerade die kurzfristig eingesetzten Leute machen uns hier viel mehr Arbeit als die Stammbeschäftigten!«

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 wenigen großen Firmen der Verleihbranche existieren bisher jedoch Betriebsräte. Regelmäßige Kontakte zwischen Betriebsräten in Entleih- und Verleihbetrieben sind bisher noch höchst seltene Ausnahmen. 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 Mehrheit der befragten Betriebsräte war nicht einmal darüber informiert, in welcher der Verleihfirmen ein Betriebsrat besteht.

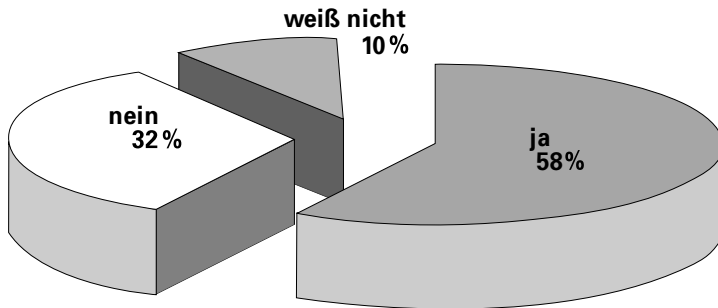
Die Betriebsratsvorsitzenden aus Entleihbetrieben klagten häufig darüber, dass sie das Elend und die Verunsicherung der Leiharbeiter zwar täglich vor Augen hätten, letztlich aber nicht viel für sie tun könnten. Ein Beispiel für viele: »Die Leute trauen sich oft nicht, zu uns zu kommen. Wenn man mit ihnen 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...« (Maschinenbau, 80 Arbeitnehmer, 50 Leiharbeiter).

Machen Leiharbeitnehmer mehr Arbeit?

Das BAG ging bei seinem restriktiven Urteil zur Nichtberücksichtigung der Leiharbeitnehmer bei der Bemessung der Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte u.a. von der Überzeugung aus, Leiharbeitnehmer bereiteten den Betriebsräten der Entleihbetriebe kaum zusätzliche Arbeit. Wir wollten von den Betriebsräten nun wissen, ob sich ihrer Meinung nach die Anforderungen durch den Leiharbeitereinsatz erhöht hätten. Fast 60 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass dies der Fall sei. 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 zu fast zwei Dritteln an, die Anforderungen seien bei ihnen gestiegen. In Betrieben mit besonders hohem Leiharbeitnehmereinsatz (zwischen 60 und über 100 Prozent der Stammbeschäftigten) gaben rund 75 Prozent der Befragten an, die Anforderungen an den Betriebsrat hätten sich durch den Leiharbeitereinsatz erhöht.

Der Betriebsrat eines Maschinenbaubetriebes mit 380 Arbeitnehmern und zusätzlich 350 Leiharbeitern führt mittlerweile Buch darüber, was für Anforderungen auf das Gremium durch den Leiharbeitnehmereinsatz hinzugekommen sind. »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«.

Haben sich die Anforderungen an den Betriebsrat durch den Leiharbeitnehmereinsatz erhöht? – Verteilung der Antworten in %



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

BAG-Rechtsprechung stellt eine Beeinträchtigung dar

Wir fragten auch »Bedeutet die Nichtberücksichtigung der Leiharbeitnehmer 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 Leiharbeitnehmergewicht (60 bis über 100 Prozent der Stammbeschäftigten) hier deutlich pointierter: Fast 42 Prozent dieser Betriebsräte sehen hier eine Beeinträchtigung der Arbeit des Betriebsrats. Betriebsräte größerer Betriebe, die bereits über mindestens eine Freistellung verfügen, betonten zu fast 80 Prozent, dass die Rechtssprechung des BAG eine Beeinträchtigung der Betriebsratsarbeit darstelle. Wo in den Betriebsräten Verantwortliche für Leiharbeitsfragen bestehen und wo die Betriebsräte über spezifische Kontaktformen zu den Leiharbeitnehmern (spezielle Versammlungen, Sprecher der Leiharbeitnehmer 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. Allgemein kann man offenbar sagen, dass sich mit dem Grad der Entfaltung einer leiharbeiterspezifischeren Betriebsratsarbeit auch das Problembewusstsein gegenüber den damit verbundenen Aufgaben entwickelt.

Alle Leiharbeitnehmer berücksichtigen!

Der Gesetzgeber hat durch die Einführung des aktiven Wahlrechts für Leiharbeitnehmer versucht, die Integration der Leiharbeitnehmer in die betriebliche Mitbestimmung der Entleihbetriebe zu fördern. In der Praxis erweist es sich nun ganz offensichtlich als kontraproduktiv, dass durch die BAG-Entscheidung von 2002 die Entfaltung einer spezifischen Betreuung dieser Beschäftigtengruppe durch die Betriebsräte beschnitten wurde.

Tatsächlich sind die Probleme einer effektiven Integration der Gruppe der Leiharbeitnehmer in die betriebliche Interessenvertretung aber 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 berücksichtigen, denn – so formulierte es einer unserer Interviewpartner – »die Kurzfristigen, die müssen alle paar Wochen neu angelernt werden. Mit denen fangen wir immer wieder praktisch bei Null an! Die machen uns die meiste Arbeit!« Gerade in kleineren und mittleren Betrieben kommen derartige Betreuungsanforderungen gerade auf die Betriebsräte zu.

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. Dieser 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 Ressourcen, die allein auf die Gruppe der Stammarbeitnehmer zugeschnitten sind, scheint dies aber auf Dauer nicht möglich zu sein.

Erhöhte Anforderungen an Betriebsräte

Aber auch innerhalb ihres engeren Handlungsraums stehen die Betriebsräte der Entleihbetriebe beim Versuch einer Integration der Leiharbeitnehmer in ihr Interessenvertretungshandeln vor schwer lösbaren Anforderungen. Der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu den Leiharbeitnehmern erfordert zusätzliche Ressourcen, die bei der bisherigen Zumessung von Mandaten und Freistellungen nicht berücksichtigt werden. Insbesondere die Begleiterscheinungen des kurzfristigen und häufiger wechselnden 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.« Nicht zuletzt solche Äußerungen deuten auf die enorme Bedeutung der unspektakulären alltäglichen Betriebsratsarbeit für die Integration von Leiharbeit in den Betriebsablauf hin.

Gesamtzahl der Beschäftigten sollte bei der Bemessung der Gremiengröße zählen

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 weisen auf die Notwendigkeit einer generellen Verstärkung der Arbeitsressourcen der Betriebsräte hin. Dieser Anforderung könnte Rechtsprechung und 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. Ein ähnliches Verfahren wird seit langem in Betrieben mit regelmäßiger Saisonarbeit praktiziert.

Betriebsübergreifendes Mandat

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) so etwas wie einen »Leiharbeiterbonus« zu gewähren: Wo viele Leiharbeiter beschäftigt sind, sollten die Betriebsräte einen Anspruch auf eine spezifische Ergänzung ihrer Arbeitsgrundlagen im Vergleich zu Betrieben ohne Leiharbeitnehmer bekommen. Nicht weniger, sondern mehr Mandate und Freistellungen wäre eine angemessene Grundlage für die Bewältigung der Leiharbeitnehmerproblematik in der betrieblichen Mitbestimmung. Möglicherweise wären auf einer derart verbesserten Grundlage die Betriebsräte der Entleihbetriebe auch in der Lage, eine weitere, bisher kaum bearbeitete Dimension der Integration der Leiharbeitnehmer anzugehen: die betriebsübergreifende Zusammenarbeit mit den Interessenvertretern der Leiharbeitnehmer in den Verleihfirmen selbst. Ein solches betriebsübergreifendes Mandat sollte ausdrücklich ins Gesetz aufgenommen werden.

Fazit

Die Untersuchung hat gezeigt, dass eine gezielte Leiharbeitnehmervvertretung den Betriebsräten in den betroffenen Entleihbetrieben »Mehrarbeit« abverlangt und neue Anforderungen an sie stellt. Damit bestätigt sich empirisch, was Arbeitsrechtler bereits in ihrer Kritik an der BAG-Rechtssprechung formuliert haben. Betriebsräte in Entleihbetrieben mit hohem Leiharbeitnehmeranteil sind gegenüber gleichgroßen Betrieben mit einem höheren Stammarbeiteranteil nicht nur hinsichtlich der ihnen zugestandenen Mandatszahlen benachteiligt. Sie sehen sich auch zusätzlichen Anforderungen gegenüber.

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 versucht hat, ist es kontraproduktiv, gleichzeitig die Entfaltung einer spezifischen Betreuung dieser Beschäftigtengruppe durch die Betriebsräte per Restriktionen bei den Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte zu beschneiden.

Eine integrierte Interessenvertretung der Leiharbeitnehmer im Rahmen einer personalpolitischen Gesamtkonzeption der Vertretung von Stamm- wie Leiharbeitnehmern verlangt nicht nur erweiterte Arbeitsgrundlagen, sie erfordert

auch neue Arbeitsmethoden. Zukünftig sollten alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem rechtlichen Status, bei der Bemessung der Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte berücksichtigt werden. Zur Bewältigung der schwierigen zusätzlichen Aufgaben, die durch die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern entstehen, sollten den Betriebsräten zusätzliche Ressourcen und betriebsübergreifende Handlungsmöglichkeiten eingeräumt werden.

Literatur:

Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang: Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Anforderungen und Arbeitsressourcen von Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil.
Reihe: Arbeitspapier, Nr. 148. Düsseldorf: 2007, 36 Seiten

4 Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung am Beispiel der Deutschen Bahn

Dieter Posner

Betriebsratsvorsitzender DB Zeitarbeit GmbH, TRANSNET

Anfang der 1990er Jahre begann bei der Deutschen Bahn AG ein Personalabbau, der bis in die heutige Zeit andauert. Seit Gründung der Deutschen Bahn AG 1994 aus Reichsbahn und Bundesbahn wurde mehr als die Hälfte der Belegschaft abgebaut: von damals knapp 500.000 auf heute rund 220.000 Beschäftigte. Nach einem Jahrzehnt intensiven Personalabbaus wurde 2001 die DB Zeitarbeit GmbH gegründet. Sie verfügt nach mehr als sechs Jahren auf dem Markt der Zeitarbeit über wertvolle Erfahrung auf diesem Gebiet, insbesondere aus dem Blickwinkel der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung.

Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung bei der Deutschen Bahn

Für die Arbeitnehmerüberlassung ist eine rechtliche Dreiecksbeziehung charakteristisch: Dem Leiharbeitnehmer steht auf der einen Seite der Arbeitgeber/Verleiher, auf der anderen Seite der Auftraggeber/Entleiher gegenüber. Im Falle des Konzerns Deutsche Bahn besteht dieses Dreieck aus der DB Zeitarbeit GmbH (Arbeitgeber), ihren Beschäftigten (Leiharbeitnehmer) und Konzernunternehmen der Deutschen Bahn AG (Auftraggeber). Die Entleiher findet vor allem im eigenen Konzern statt.

Zunächst zur Entstehung und Entwicklung der Zeitarbeit im DB Konzern: Bis zum 31.7.2001 wurden Beschäftigte, die in einem Konzernbereich abgebaut worden waren, bis zur Vermittlung auf einen neuen DB-Arbeitsplatz in der DB Arbeit GmbH „geparkt“. Am 1.8.2001 wurde aus der DB Arbeit GmbH die DB Vermittlung. Zwei Wochen später ist deren 100%ige Tochter DB Zeitarbeit GmbH (seit 2003 als eigenständige GmbH im Konzern tätig) gegründet worden. Der Grund: Die Arbeitsmarktreformgesetze zwangen die Deutsche Bahn AG, Regularien für den internen Weiterverleih zu schaffen. Durch die Bahnreform war die Deutsche Bahn AG in mehrere Aktiengesellschaften zerlegt worden. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz untersagt, dass sich Aktiengesellschaften untereinander mit Personal bedienen. Es musste also eine Firma gegründet werden,

um die Unternehmen miteinander zu verbinden und so den Verleih von Kollegen, z. B. aus der DB Netz AG zum Fernverkehr oder in den Baubereich oder weiteren Betrieben zu ermöglichen.

Bereits im gleichen Zeitraum (2001) wurde der (Haus-)Tarifvertrag der DB Zeitarbeit GmbH mit der DGB-Gewerkschaft TRANSNET und den beiden weiteren Gewerkschaften der Bahn aus dem DBB-Bereich ausgehandelt. Er wurde in den letzten Jahren nur modifiziert, bei Tarifverhandlungen gab es Einmalzahlungen.

Im November 2002 legt ein Vorstandsbeschluss fest, dass Leiharbeit im DB Konzern künftig exklusiv durch die DB Zeitarbeit organisiert wird. Dies umfasst auch die Organisation interner und externer Leiher. Auch verbeamtete Beschäftigte dürfen in die Leihe gebracht werden. Dies ermöglicht ihnen die Neuorientierung auf dem Markt oder innerhalb der DB AG und wahrt so ihr Potenzial. Für Bereiche, die durch die DB Zeitarbeit mal nicht abgedeckt werden können, wählte man die Kooperationspartner Randstad und Ferchau, letzteren insbesondere für die Deckung mit ingenieurtechnischem Personal. Auswahlkriterien waren u. a. bestehende Tarifbindung und eine Interessenvertretung auch auf Partnerseite. Günstige Arbeitnehmerbedingungen bilden somit die Grundlage der Zusammenarbeit.

Tätigkeitsschwerpunkte der DB Zeitarbeit GmbH

Die DB Zeitarbeit GmbH deckt vier Bereiche ab: a) Kaufmännische Tätigkeiten (36,9%), darin enthalten auch ingenieurtechnisches Personal und Bürotätigkeiten, b) Gewerblich-technische Tätigkeiten (36,5%), c) Eisenbahnspezifische Tätigkeiten (14,4%), d) Serviceorientierte Tätigkeiten (12,2%), ein wichtiger Bereich, der zur stärkeren Kundenbindung erweitert wurde. Jüngstes Beispiel ist die Fußball-WM, während der Servicepersonal verstärkt im Einsatz war.

Arbeitnehmerstruktur der DB Zeitarbeit GmbH

Zunächst einige Informationen zum Mitarbeiterbestand der DB Zeitarbeit GmbH: Die Zahl der Beschäftigten wuchs seit dem Gründungsjahr 2001 von 36 auf 2.600 Leiharbeitnehmer im September 2007. Das Managementteam umfasst derzeit 81 Personen, was eine niedrige Betreuungsquote und gleichzeitig starke Auslastung bedeutet. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt unter 30 Jahren. Damit sind die Mitarbeiter der DB Zeitarbeit vergleichsweise jung (Beschäftigtendurchschnittsalter DB Konzern: über 40 Jahre).

Die Bahn bildet mehr Mitarbeiter aus, als sie für den Eigenbedarf benötigt. Nicht alle Ausgebildeten können übernommen werden. 2003 traf man in Abstimmung mit dem Konzernbetriebsrat eine weit reichende Entscheidung: Alle JobStarter, die von den Konzernunternehmen nicht übernommen werden, sollen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss zunächst in der DB Zeitarbeit GmbH angestellt werden. Auf diese Weise soll das hohe Potenzial an gut ausgebildeten, motivierten Fachkräften für die DB AG gesichert werden, statt es an die Konkurrenz, die weit weniger ausbildet, zu verlieren. Im Jahr 2005 wurden 517 Ausgebildete von der DB Zeitarbeit übernommen. Mittlerweile hat sich die Übernahmequote relativiert: Bis September 2007 waren es „nur noch“ 245 JobStarter. Auch die Bahn AG hat den Wert des jungen Fachpersonals erkannt. Während die Zahl der Auszubildenden in den letzten Jahren in etwa konstant blieb, übernahmen wieder mehr DB-Ausbildungsbetriebe ihre Ausgebildeten selbst – ein Segen, zumindest aus der gewerkschaftlichen Sicht.

Kritische Stimmen bemerken, dass Zeitarbeitnehmer durch ihren flexiblen Einsatz zwar wichtiges Know-how gewinnen, dass dieses den Stammbetrieben jedoch zunehmend verloren geht. Befürworter der Zeitarbeit nutzen diese Argumentation für sich und plädieren für die „Wanderjahre“: Alle Ausgebildeten sollten zunächst in die DB Zeitarbeit GmbH einsteigen, um quer zu denken und quer zu lernen. Breites Wissen und Flexibilität seien die sichersten Garanten für den Job-Einstieg und eine berufliche Entwicklung auf entsprechendem Lohnniveau. Viele JobStarter würden zwar den Einstieg im Betrieb mit Festeinstellung zunächst bevorzugen, doch auch dagegen weiß die DB-Zeitarbeit zu argumentieren: Alle DB-Zeitarbeitnehmer erhalten eine Festanstellung mit unbefristetem Arbeitsvertrag bei der DB Zeitarbeit und verbleiben damit im Konzern.

Im Jahr 2007 lag der Altersdurchschnitt der Beschäftigten zwar unter 30 Jahren, aber 315 von 2600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren auch über 50 Jahre alt (244 Männer, 71 Frauen). Mit der Einstellung/Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer soll Erfahrung im und für den Konzern erhalten bleiben. Es stellt sich natürlich die Frage, warum der Konzern Stellen abbaut und gleichzeitig über die Zeitarbeit die älteren Mitarbeiter „wieder“ einstellt. Der Vorteil daran: Die DB Zeitarbeit GmbH fungiert dabei gleichsam einer „tariflichen Waschanlage“. Sicherungstatbestände, die 1994 bei Gründung der DB AG durch die Gewerkschaften festgeschrieben wurden, werden bei der Überleitung zur Zeitarbeit abgekauft. Jede/r Beschäftigte kann somit durchaus Sicherheitstatbestände von etwa 50–70 € monatlich „verlieren“ – und die DB AG spart dabei.

Seit ihrer Gründung 2001 beschäftigte die DB Zeitarbeit GmbH etwa 6700 Arbeitnehmer. Die Fluktuation liegt bei 4100 Personen. Diese sind größtenteils von Konzernunternehmen übernommen worden. Der jährliche Klebeffekt liegt bei 30%, die durchschnittliche Verweildauer bei 10 Monaten.

Klassische Karriere – von der Zeitarbeit in die Festanstellung

Es ist davon auszugehen, dass junge DB-Ausgebildete, die nicht übernommen werden, oder eben auch ältere DB-Arbeitnehmer, die abgebaut werden, bei einem Konkurrenzunternehmen der Bahn beruflich einsteigen würden. Um dies zu verhindern, stellt die DB-Zeitarbeit GmbH Nachwuchskräfte wie auch erfahrene Kollegen ein und versucht, sie wohnortnah einzusetzen – was sich in Ostdeutschland mitunter als problematisch erweist. Der flexible Einsatz im Rahmen der Zeitarbeit ermöglicht jungen Beschäftigten, ihre Kenntnisse zu vertiefen, im Falle von Kaufleuten für Verkehrsservice etwa zu Fremdsprachen oder zum Verkaufssystem. Werden sie nach ihrer Mitarbeit in verschiedenen Bereichen übernommen, dann meist im Bahnverkehr/Fahrkartenverkauf. Dieser klassische Durchlauf von der Zeitarbeit in die Festanstellung bringt durchaus auch dem Konzern und allen beteiligten Unternehmen Vorteile: Die Zeitarbeitskräfte werden innerhalb der DB AG verliehen und bringen damit Geld ein; zudem findet die Probezeit schon mit der konzerninternen Überlassung statt, eine Einstellung ist damit quasi risikofrei.

Entgeltvergleich

Der Entgeltunterschied zwischen dem DB Konzern (Entgelt-Tarifvertrag: 9,92 €/Std.) und der DB Zeitarbeit GmbH (DB Zeitarbeit-Tarifvertrag: 8,90 €/Std.) liegt für kaufmännische Berufstarter derzeit bei 1 €. Die DB Zeitarbeit GmbH ist im konzernweiten Sicherungstarifvertrag (Beschäftigungssicherung bis zum Jahr 2010) integriert – für einen so großen Konzern wie die DB AG eine außergewöhnliche Leistung. Als Gegenleistung besteht für die Beschäftigten ein Tag weniger Urlaubsanspruch (25 Tage DB Konzern, 27 Tage DB Zeitarbeit GmbH).

Die Sicherungstatbestände kommen insbesondere älteren Beschäftigten zugute. Beispielsweise bestünde für einen DB-Mitarbeiter (50+) mit Ausbildung und Karriere als Betriebseisenbahner (neue Bundesländer) seit 2004 aufgrund Rationalisierung so gut wie keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit. Für die freie Wirtschaft ist er ungelernt, eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im erlernten Beruf besteht nur bei der Bahn oder einem anderen Verkehrsunternehmen. Die

Lösung: Die DB-Auffanggesellschaft DB JobService GmbH orientiert den Mitarbeiter neu, wonach er über die Zeitarbeit tariflich bereinigt wieder wohnortnah im Eisenbahngeschäft vermittelt werden kann.

Der Vergleich seiner Beschäftigungsbedingungen ergibt einen eklatanten Lohnunterschied zwischen DB Konzern (10,88 €/Std.), DB Zeitarbeit GmbH (8,90 €/Std.) und einem privaten Verkehrsbetrieb in den neuen Bundesländern (4,23 €/Std., WSI/Stand 2005). Nur der DB-Tarifvertrag berücksichtigt Qualifikation, Alter und Berufserfahrung. Die Zeitarbeit bietet derzeit keine berufliche Aufstiegschance. Ob ältere Mitarbeiter oder Berufsanfänger – das Lohnniveau bleibt gleich. Hier sind die Tarifpartner gefragt Neuregelungen durchzusetzen: Der Tarifvertrag der DB Zeitarbeit GmbH ist über sechs Jahre alt und entspricht nicht mehr dem Anspruch von equal pay. Immerhin stimmen die Urlaubssysteme von DB Konzern und DB Zeitarbeit überein, zudem sind alle Sozialleistungen erhalten, z. B. die Betriebszugehörigkeit seit Ausbildungsbeginn. Angesichts dieser Tatsachen bleibt der private Verkehrsbetrieb die schlechtere Alternative.

Lohngleichheitsprinzip

Gibt es eine begründete Beeinträchtigung der Abweichung vom Lohngleichheitsprinzip? Betriebsrat der DB Zeitarbeit GmbH und Gewerkschaften sind sich einig: Hier besteht Handlungsbedarf. Als konzerninterner Verleiher orientiert sich die DB Zeitarbeit GmbH am Lohnsystem der Bahn. Die Forderungen bei den Tarifverhandlungen – beginnend im Dezember 2007 – liegen für den Helferbereich (unterste Lohngruppe) bei 7,50 €/Std. plus Zulagen und für den Facharbeiterbereich 9 € aufwärts plus Zulagen. Ziel ist stets ein equal pay. Die DB Zeitarbeit GmbH hat einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 48 % (darunter DGB-Gewerkschaften sowie die Gewerkschaft GDBA und GDL). Damit ist die DB Zeitarbeit GmbH im Tarifstreit tarifmächtig.

Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung – ja oder nein?

Eine konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung birgt grundsätzliche Risiken und Chancen für alle Parteien.

Ein Risiko der DB Zeitarbeit ist, ebenfalls vom allgemeinen Fachkräftemangel bedroht zu sein. Die entleihenden Konzernunternehmen beklagen zudem Auswahlfehler beim Ordern der Zeitarbeitnehmer, die demzufolge die an sie gerichteten Erwartungen nicht erfüllen. Entleiher (DB Konzernunternehmen) wie Verleiher (DB Zeitarbeit) tragen das Risiko der Abhängig voneinander. Für

den einzelnen Zeitarbeitnehmer besteht die Gefahr, als „Beschäftigter 2. Klasse“ behandelt und damit demotiviert zu werden.

Derartigen Risiken steht das riesige Potenzial der DB Zeitarbeit GmbH gegenüber. Sie ist Exklusivverleiher. Eine Steigerung des Anteils an der Konzernleistung ist möglich, da die entleihenden Konzernunternehmen strategisch planbar, kostentransparent Spezialisten erhalten können. „Erfahrung erleben“ lautet die Betriebsphilosophie. Die Leiharbeitnehmer der DB Zeitarbeit können ihre Fitness in den Wanderjahren steigern. Mit Praxiserfahrung, Know-how und Flexibilität erweisen sich die Zeitarbeitnehmer eigentlich als die besseren Arbeitnehmer.

Die Antwort auf die Frage „Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung – ja oder nein?“ lautet letztlich: Ja! Eine Gratwanderung, doch das konzerninterne Potenzial, Weiterbeschäftigung bzw. Berufsstart, Erfahrung und Know-how sprechen klar dafür. Dennoch müssen einige Bedingungen erfüllt sein: Der Anteil der Zeitarbeitnehmer muss unter 4 % der Stammebelegschaft der Kundenbetriebe bleiben. Werden Zeitarbeitnehmer umfänglicher „eingeplant“, ist der Mitarbeiterstamm gefährdet. Auch equal pay und equal treatment bleiben zentrale Forderungen. Dazu ein Beispiel aus der Praxis: Die Arbeitszeitregelung liegt bei den Betrieben. Die Zeitarbeitnehmer haben größtenteils dieselben Arbeitsbedingungen vor Ort wie die Stammebelegschaft. Der Arbeitszeittarifvertrag „Schiene“ schreibt für Lokführer eine Pause nach 4-stündiger Fahrt vor. Die tariflichen Regelungen garantieren einem Mitarbeiter des Stammbetriebes für die erste Pausenstunde 50 % des Lohnes, für jede weitere Stunde 100 %. Ein Zeitarbeitnehmer bekäme in diesem Fall – 10 Stunden Außendienst (4 Std. Hin-, 4 Std. Rückfahrt, 2 Std. Pause) – nur 8 Arbeitsstunden vergütet. Dank der Regelung, dass Zeitarbeiter angepasst an die Bedingungen des Entleihbetriebs bezahlt werden müssen, erhält er jedoch ebenfalls Lohn für 9,5 Stunden. Auch alle betrieblichen Sozialeinrichtungen im Zugwechselbereich darf der Zeitarbeitkollege nutzen – wichtiges Kriterium für Kollegen „gleicher Klasse“ statt „2. Klasse“.

Zusammenfassend scheint man mittlerweile den richtigen Weg beschritten zu haben. Ob er letztlich ans Ziel führt und insbesondere equal pay – zumindest annähernd – erreicht wird, müssen die Tarifverhandlungen zeigen.

Nachtrag:

Die Tarifverhandlungen wurden im April 2008 abgeschlossen. Rückwirkend zum 01.01.2008 beträgt der Einstiegslohn für Helfertätigkeiten 8,00 € und für Facharbeiter 9,25 € plus Zulagen.

5 Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung am Beispiel der Druck- und Verlagsindustrie

Ulf Birch/Amadore Kobus

Pressesprecher ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

(In Vertretung für Amadore Kobus, Leiterin FB Medien, ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen)

Ende 2007 lautete die spannende Frage einer ver.di-Pressekonferenz: Inwieweit ist die Leiharbeit auch im Dienstleistungsbereich angekommen? Die Auswertung der entsprechenden Zahlen der Bundesagentur für Niedersachsen und Bremen ergab einen Prozentsatz von rund 30%. Diese Zahl berücksichtigt alle für den Bereich gelisteten Dienstleistungsberufe, d. h. nicht nur ver.di, sondern insgesamt auch die Gewerkschaft NGG und andere Branchen. Offensichtlich betrifft dieses Thema nicht nur den industriellen Sektor wie z. B. die Autoindustrie, es ist auch im Mittelpunkt der ver.di-Branchen angekommen.

Dazu ein Beispiel aus dem Gesundheitswesen. Mitunter gründen Einrichtungen ihre eigene Leiharbeitsfirma, um sich dort zu bedienen. So etwa die Lebenshilfe Uelzen, eine Behindertenwerkstatt mit 200 Festangestellten und mittlerweile rund 50 Leiharbeitnehmern in der eigenen Leiharbeitsfirma. Ein zweites Beispiel, besonders konzeptionell angelegt, entstammt dem Einzelhandel, insbesondere dem Teilbereich der Kaufleute der Edeka-Gruppe. In Hannover etwa ist der Name Wucherpennig eines eigenständigen Kaufmanns Programm. Seit 2006 im Einsatz beschäftigt er mittlerweile bei den Einkaufszentren von Edeka bis zu 80 % Leiharbeitnehmer – bisher mit den gewünschten Ergebnissen.

Der Medienbereich hat Besonderheiten: mit der Lizenz zur Leiharbeit und damit auch zum Gelddrucken: Leih- bzw. Zeitarbeit gab es in der Druck- und Verlagsindustrie vereinzelt schon seit vielen Jahren. Stets für eine befristete Zeit, um Produktionsspitzen, Krankheitsausfälle, Mutterschutz und Erziehungszeiten abzudecken. In größerem Umfang wurde Leiharbeit in der Druckbranche in der Weiterverarbeitung eingesetzt. Mit der neuen Form der Dauerleiharbeit nach dem geänderten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wurde die Druck- und Verlagsindustrie im ver.di-Landesbezirk Niedersachsen-Bremen erstmals Ende 2004 konfrontiert. Es betraf konkret die Nordwest Zeitung (NWZ) Oldenburg und deren Rotation WE-Druck. Das Verlagsunternehmen gründete die Nordwest-

Personaldienstleistungsgesellschaft (NWP) – eine eigene Zeitarbeitsfirma. Ziel war und ist es, die Personalkosten dauerhaft zu senken. Drucker, Redakteure und Verlagsangestellte werden seit Ende 2004 als Leiharbeitnehmer beschäftigt. Mittlerweile stieg ihre Zahl auf über 10 % der Belegschaft, Tendenz steigend.

Bundesweit war die NWZ nicht der erste Zeitungsbetrieb, der mithilfe des neuen AÜG Tarifdumping betrieb. Die Augsburger Allgemeine Zeitung war bereits vorher dazu übergegangen. Hier gilt der IGZ-Tarif, darüber hinaus erhalten die Beschäftigten eine übertarifliche Zulage, mit der allerdings 16 Mehrstunden im Monat abgegolten sind.

Heute ist die Liste der Druck- und Zeitungsverlagshäuser, die eigene Leiharbeitsfirmen gründeten, Lizenzen erhielten oder sich an Leiharbeitsfirmen anderer Verlage beteiligen, lang und variierend. Recherchen des Bundesfachbereichs Medien ermittelten Leiharbeiter im Tief- und Zeitungsdruck deutschlandweit. Hinzu kommt die Leiharbeit in den Verlagen selbst, der Deutsche Journalistenverband veröffentlichte jüngst eine Liste entsprechender Zeitungsverlage im Internet.

Offensichtlich ist Leiharbeit in der Druck- und Verlagsbranche weit verbreitet. Viele Unternehmen haben Verleihfirmen gegründet, Lizenzen beantragt und erhalten. Andere haben sich mit ihnen vereinigt, nicht selten sind Geschäftsführungen von Unternehmen und den eigenen Verleihfirmen personenidentisch. Besonders die Zeitungsverlage nutzten die Möglichkeit der Leiharbeit früh. Die Gründe liegen in den Eigenheiten der Branche selbst: Es bestehen gute Tarifverträge; seit langem beklagen Zeitungsverleger und Druckereibesitzer die hohen Löhne, Gehälter und Zuschläge der Branche. Alle Angriffe auf die 35-Stundenwoche wurden abgewehrt, die Belegschaften sind traditionell kampfstark und gewerkschaftlich gut organisiert. Viele Unternehmen der Druckbranche wechselten daher in eine OT-Mitgliedschaft (= ohne Tarifbindung). Sie verbleiben ohne Tarifbindung im Verband, um so ihre Personalkosten langfristig zu senken. Der Nachteil an dieser Tarifflucht: Die Tarifverträge wirken nach, eine Friedenspflicht besteht jedoch nicht – mit allen Konsequenzen. Als Instrument zur Verbilligung der Löhne und Gehälter erweist sich die Leiharbeit als besser kalkulierbar und rechtlich sauberer. Tatsächlich geht es hier um die Höhe von Löhnen und Zuschlägen.

Bald nach Inkrafttreten des AÜG fand sich mit Dr. Christopher Melms, Münchner Rechtsanwalt, für Niedersachsen und Bremen ein kompetenter juristischer Berater, wenn es darum ging, Tarifniveau zu senken, Tarifverträge zu entkräften und zu zerschlagen. Bereits im November 2004 gaben Melms und

Kollege Lipinski in der Zeitschrift Betriebsberater in einem Aufsatz juristische Handlungsanleitung zur alternativen Gründung von Leiharbeitsfirmen oder für flankierende Maßnahmen zum Personalabbau. Sie bedienten sich dabei keiner juristischer Tricks – alles war und ist nach dem AÜG legal. Das müssen auch Betriebsräte bei juristischen Auseinandersetzungen immer wieder feststellen. Kleine Erfolge für Belegschaften sind kurzweilig, Unternehmen wissen Fehler umgehend auszugleichen. Mittlerweile erreichten einige Klagen das Bundesarbeitsgericht. Ob auf diese Weise Leiharbeit dauerhaft von den Betrieben fernzuhalten ist, scheint zweifelhaft. Andere Betriebsräte wandten sich Hilfe suchend an Bundestagsabgeordnete – bisher erfolglos.

Die Situation zeigt sich derzeit wie folgt: Verlage holen sich qualifizierte Buchhalter, Verlagskaufleute, Drucker, Mediengestalter und Redakteure – in den meisten Fällen keine Arbeitslosen. Dabei handelt es sich nicht um Planstellen, sondern um Stammarbeitsplätze: Die neuen Drucker und Helfer sind ebenso wie die Redaktionskollegen meist alte Bekannte. Ihre Zeitverträge waren ausgelaufen, jetzt kehren sie als Dauer- oder befristete Leiharbeitnehmer wieder an den alten Arbeitsplatz zurück. Allerdings zu schlechteren Bedingungen. Der Vergleich bei Redakteuren von ver.di-Tarif und IGZ-Tarif plus Zulage ergibt erhebliche Unterschiede: Redakteure im IGZ-Tarif verdienen etwa ein Drittel weniger. Ihre Arbeitsverträge legen 40-Stunden-Wochen fest (statt 36,5 Stunden), bei nur 30 Tagen Urlaub und damit weniger Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Auch gewerbliche Leiharbeit-Beschäftigte haben ähnliche Nachteile. Ihre Stundenlöhne sind im Schnitt ein Drittel abgesenkt, was dem gesamten Absenkungsniveau bei Leiharbeit entspricht. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bestätigte diese 30 %, wenngleich Spannungsbreiten zwischen 20 % und 40 % bestehen.

Auch die Stundenlöhne im höheren Segment des Druckereibereiches sowie die entsprechenden Zuschläge sind abgesenkt, z. B. Zuschlag Spätschicht 25 % (Druckindustrie) auf 0 % (Leiharbeit); Zuschlag Nachtschicht 52 % (Druckindustrie) auf 25 % (Leiharbeit). Ähnliche Absenkungen gelten für Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie für das Urlaubsgeld in der Jahresleistung. Die Ergebnisse des Beispiels NWZ und der Recherche in Bremen und Niedersachsen sind auf die ganze Druckbranche übertragbar. Jahrzehntelang erkämpfte Tariflöhne werden unterlaufen, tariflich bisher gut bezahlte Facharbeiter werden zu billigen Leiharbeitern.

Sogar Volontäre werden von Scheinleiharbeitsfirmen eingestellt. Junge Berufsanfänger, die eigentlich anfangen, um zunächst einen Beruf zu lernen, nicht um zu arbeiten. Arbeitskräfte zu verleihen ohne sie auszubilden – dies verfehlt den Zweck einer Leiharbeitsfirma. Im Beispiel NWZ stehen 400 Festangestellten 49 Leiharbeitnehmer und 21 Volontäre gegenüber. Volontäre, zwei Jahre „für ihre Ausbildung“ eingestellt, vermittelt über die verlagseigene Zeitarbeit.

In diesem Zusammenhang spricht man auch von Scheinleiharbeitsfirmen: Keine Leiharbeitsfirmen im eigentlichen Sinn. Ihr Geschäftsführer übt gleichzeitig eine Funktion im Verlag bzw. Druckunternehmen aus. Mancher Leiharbeiter kennt den Betrieb, der ihn eingestellt hat, nicht. Der einzige Kontakt bestand zum Personalverantwortlichen des Entleihbetriebes. Nicht selten sind Leihfirma und Entleihbetrieb aus bzw. in einem Haus. Diese Leihfirmen stellen ehemals oder befristet Beschäftigte nur für einen Verlag ein und verleihen sie dann auch an sich selbst. Zu schlechteren Bedingungen, befristet oder auf Dauer, möglicherweise ein ganzes Berufsleben lang.

Gründen mehrere Zeitungsverlage gemeinsam eine Zeit- und Leiharbeitsfirma oder beteiligen sich an einem solchen Unternehmen, dann stets zu dem Zweck, billige Fachkräfte an den jeweiligen eigenen Mutter- oder Tochterbetrieb zu verleihen. Anbei bemerkt sind Zeitungsbetriebe, die eigene Leihfirmen gründen und zudem Tarifverträge von IGZ oder christlichen Gewerkschaften anwenden, keine Not leidenden Betriebe. Ihre Rendite liegt im zweistelligen Bereich.

So auch die Braunschweiger Zeitung, die jüngst von der durchaus bemittelten WAZ-Gruppe gekauft wurde. Die Geschäftsleitung erklärte auf einer Betriebsversammlung, künftig nur noch Leiharbeitnehmer einzustellen. Der Braunschweiger Zeitungsverlag ist beteiligt an der Leiharbeitsfirma BVS, der Druck- und Verlags-Service GmbH. Sie besetzt nun jeden frei werdenden Arbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer. Eine Frage der Zeit, wann die Belegschaft zu 100 % aus Leiharbeitnehmern besteht.

Was bedeutet all das langfristig für die Druck- und Verlagsindustrie und ihre Beschäftigten? Erstens: Das Betriebsklima verschlechtert sich. Zweitens: Die Zahl der Leiharbeitnehmer wird steigen, die Stammbeslegschaft schrumpfen, was sich auch auf die Größe des Betriebsrates auswirkt. Der Betriebsrat der Braunschweiger Zeitung wird schon bei der nächsten Betriebsratswahl weniger Mitglieder zählen. Der NWZ-Betriebsrat besteht bereits nurmehr aus neun statt einst elf Mitgliedern. Diese Entwicklung gefährdet langfristig Freistellungen und die Qualität der Betriebsratsarbeit. Bisher gelang es nicht, in den Leiharbeitsfir-

men einen Betriebsrat zu etablieren. Der Einladung zu ver.di-Versammlung bei der NWZ folgten zahlreiche Leiharbeitnehmer mit großem Interesse. Doch die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust war größer. Niemand zeigte sich bereit, sich für die Betriebsratswahlen zu engagieren oder überhaupt Stellung zu beziehen. Auch in der Stammebelegschaft kippt die Stimmung ins Duckmäusertum. Viele fürchten, ebenfalls auf Leiharbeitsniveau zu fallen.

Zuletzt eine Übersicht über die Folgen der Leiharbeit für das Druck- und Verlagsgewerbe:

1. In der Branche entstehen durch den Einsatz von Leiharbeit keine oder nur wenige neue Arbeitsplätze.
2. Auch hoch qualifizierte, tariflich gut ausgestattete Berufe werden finanziell entwertet.
3. Die Tarifverträge von Druckindustrie und Verlagsgewerbe werden massiv angegriffen.
4. Die Kampfkraft der Stammebelegschaft wird bei Tarifaueinandersetzungen empfindlich geschwächt.
5. Belegschaften werden gespalten, das Betriebsklima verschlechtert sich.
6. Der Betriebsrat ist nicht mehr in vollem Umfang für alle im Betrieb Beschäftigten zuständig.
7. Kompetente Interessenvertretungen werden zerstört, Freistellungen von Betriebsräten gehen verloren.
8. Gewerkschaften sollen aus Unternehmen herausgedrängt und zu zahnlosen Tigern gemacht werden.

Fazit:

1. Das AÜG muss vom Gesetzgeber geändert werden.
2. Leiharbeit darf nur zeitlich befristet möglich sein.
3. Leiharbeitnehmer müssen gleichen Lohn für gleiche Arbeit (equal pay) sowie gleiche Arbeitsbedingungen erhalten wie die Stammebelegschaft.
4. Laut Amadore Kobus (Leiterin FB Medien, ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen) sollten die Tarifverträge, die vom DGB mit IGZ und BZA abgeschlossen wurden, gekündigt werden. Ein kritischer Punkt, da ver.di auf einem Bundeskongress einen anders lautenden Beschluss gefasst hat. Insofern handelt es sich hierbei um die Meinung von Amadore Kobus, die an dieser Stelle wiedergegeben werden soll.

6 Schutz der Leiharbeiter/innen durch Novellierung der Betriebsverfassung? Beteiligungsrechte von Betriebsräten

Ralf-Peter Hayen

DGB-Bundesvorstandsverwaltung, Berlin

Zunächst einige Vorbemerkungen: Die Begriffe Zeitarbeit und Leiharbeit werden meist synonym verwendet. Mit der Änderung in den gesetzlichen Voraussetzungen für die Arbeitnehmerüberlassung etablierte sich zunächst auch bei den Gewerkschaften der Begriff Zeitarbeit. Er wirkt moderner, da er das alte Schmuddelimage der Branche ablegt. In Umfragen jedoch wurde der Begriff größtenteils falsch verstanden: Zwei Drittel der Befragten verbinden „Zeitarbeit“ mit „Arbeit auf Zeit“, also einer Befristung des Leiharbeitsverhältnisses. Dies ist jedoch nicht der gesetzliche Normalfall. Franz-Josef Düwell, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht, hat in einem Beitrag in der Zeitschrift NZA darauf hingewiesen, dass „Zeitarbeit“ wohl eine verunglückte Übersetzung der Begriffe temporary work bzw. travail temporaire darstellt. Der Klarheit wegen wird von mir im Folgenden der Begriff Leiharbeit verwendet.

Bereits in einem vom DGB im Oktober 2003 herausgegebenen Ratgeber für Betriebs- und Personalräte zur Leiharbeit hatte ich darauf hingewiesen, dass sich durch die gesetzliche Neuregelung im AÜG die bisherige Funktion und Struktur der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument zur vorübergehenden Personalbedarfsdeckung grundlegend geändert habe. In einem Aufsatz in Arbeitsrecht im Betrieb (September 2003) habe ich diese Ausführungen vertieft. Die Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bedeutete insbesondere den Wegfall folgender Schutzbestimmungen für Leiharbeiter ab dem 1.1.2004 (Deregulierung): besonderes Befristungsverbot, Wiedereinstellungsverbot (innerhalb von drei Monaten), Synchronisationsverbot (Verbot der Synchronisierung zwischen der Dauer des Leiharbeitsverhältnisses und des Einsatzes), Beschränkung der Überlassungsdauer. Als gesetzliche Kompensation sollte der Grundsatz der Gleichbezahlung (equal pay) und Gleichbehandlung (equal treatment) die Gleichstellung der Leiharbeiter im Entleihbetrieb sicherstellen.

Grundsätzlich wurde – wie zuvor hinsichtlich der Verbote – die Nichteinhaltung mit Versagung der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis und Unwirksamkeit

schlechterer Vereinbarungen sanktioniert. Jedoch waren Ausnahmen möglich: etwa bei zuvor Arbeitslosen für die Einsatzdauer von insgesamt sechs Wochen oder durch eine abweichende Tarifvertragsregelung. Diese Tarifausnahmeklausel erwies und erweist sich in der Praxis als besonders problematisch, da sie den Grundsatz der Gleichstellung durch eine ergänzende Ausnahmeregelung konterkarierte: Sie ermöglichte die arbeitsvertragliche Regelungsübernahme durch nicht tarifgebundene Leiharbeitgeber im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages. Hiermit wurde einem Pakt zwischen Scheingewerkschaften mit „christlichem Etikett“ und dubiosen Zeitarbeitsverbänden zur Vereinbarung von Dumpinglohn-Tarifverträgen zu Lasten von Leiharbeitsbeschäftigten der Weg geebnet.

Laut einem Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (September 2007) hatte diese veränderte Funktionsbestimmung der Leiharbeit insbesondere drei Folgen: 1) Die Stammebelegschaft wird zunehmend durch Niedriglohn-Leiharbeiter ersetzt, oft auf dem Niveau prekärer Beschäftigung (Substituierung), 2) Die Tarifautonomie wird zu einem kollektiven Instrument des Lohndumpings pervertiert, 3) Den betriebsverfassungsrechtlichen Interessenvertretungen wird jegliche effektive Schutzwirkung entzogen.

Leiharbeit als Betriebsratsaufgabe

Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung

- Folgen der veränderten Funktionsbestimmung der Leiharbeit
(nach Blanke, Gutachten im Auftrag der Hans -Böckler -Stiftung, September 2007)
 - Die Stammebelegschaft wird zunehmend durch Niedriglohn -Leiharbeiter/-mer/-innen ersetzt (häufig auf dem Niveau prekärer Arbeitsbedingungen)
 - Die Tarifautonomie wird zu einem kollektiven Instrument des Lohndumpings pervertiert
 - Der betriebsverfassungsrechtlichen Interessenvertretung wird jegliche effektive Schutzwirkung entzogen
- Zielsetzungen der Gewerkschaften
 - Verbesserung der „materiellen“ Arbeitsbedingungen von Leiharbeiter/-mer/-innen (Verwirklichung der gesetzlichen Gleichstellungsgrundsätze)
 - Begrenzung der Leiharbeit – entsprechend ihrer ursprünglichen Funktion – auf Abdeckung vorübergehenden Personalmehrbedarfs
 - Weiterentwicklung der Betriebsverfassung und Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zur wirkungsvollen Einflussnahme auf den Einsatz von Leiharbeiter/-mer/-innen und deren Arbeitsbedingungen
- Was können Betriebsräte durch Ausschöpfung ihrer Rechte gegen den Missbrauch dieses Instruments beitragen und wo sind ihre Grenzen?

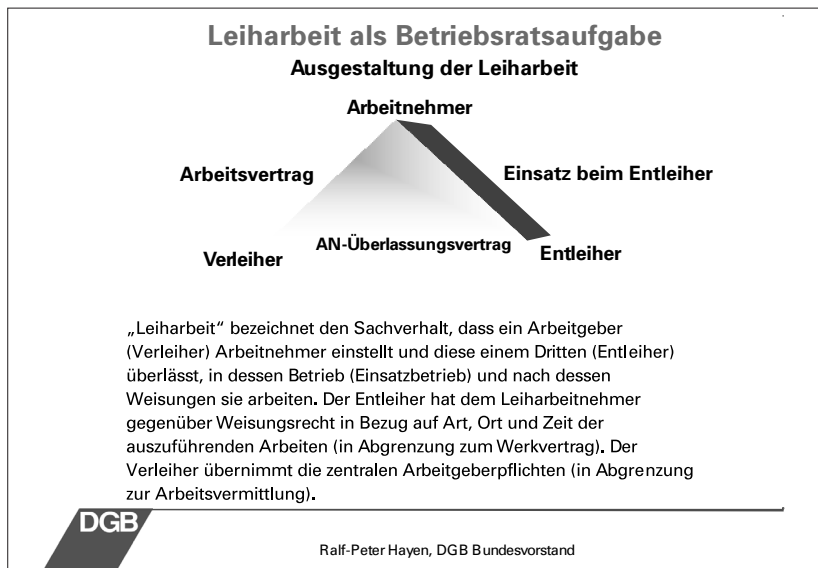
DGB

Ralf-Peter Hayen, DGB Bundesvorstand

Dagegen formulierten die Gewerkschaften folgende Zielsetzungen: Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern (Verwirklichung der gesetzlichen Gleichstellungsgrundsätze), Begrenzung der Leiharbeit auf Abdeckung vorübergehenden Personalmehrbedarfs (ursprüngliche Funktion), Weiterentwicklung der Betriebsverfassung und Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zur wirkungsvollen Einflussnahme auf den Einsatz von Leiharbeitnehmern und ihre Arbeitsbedingungen.

Die entscheidende Frage lautet: Was können Betriebsräte durch Ausschöpfen ihrer Rechte gegen den Missbrauch dieses Instrumentes beitragen und wo sind ihre Grenzen?

Die Ausgestaltung der Leiharbeit basiert auf einem Dreiecksverhältnis von Verleiher, Arbeitnehmer und Entleiher. Leiharbeit bezeichnet den Sachverhalt, dass ein Arbeitgeber (Verleiher) Arbeitnehmer einstellt, einen Arbeitsvertrag mit ihnen schließt und sie einem Dritten (Entleiher) überlässt. Verleiher und Entleiher schließen einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Der Arbeitnehmer wird im Betrieb des Entleihers (Einsatzbetrieb) und nach dessen Weisungen tätig. Der Entleiher hat dem Leiharbeitnehmer gegenüber Weisungsrecht bezüglich Art, Ort und Zeit der auszuführenden Arbeiten (in Abgrenzung zum Werkvertrag). Der Verleiher übernimmt die zentralen Arbeitgeberpflichten (in Abgrenzung zur Arbeitsvermittlung).



Die Besonderheit dieses „drittbezogenen Personaleinsatzes“ besteht in der Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion zwischen dem Verleiher als Vertragsarbeitgeber (Grundlage: Arbeitsvertrag) und dem Entleiher als Beschäftigungsarbeitgeber mit Weisungsbefugnis (Grundlage: faktische Eingliederung). Als Folge daraus setzt sich diese Aufspaltung auch bei der Betriebsratszuständigkeit fort: Der Verleiher-Betriebsrat knüpft zunächst an die arbeitsvertragliche Beziehung (Verleiher-Arbeitnehmer) an. Zudem besagt § 14 Abs. 1 AÜG dass Leiharbeiter auch für die Einsatzzeit im Drittbetrieb (Entleiher) Arbeitnehmer des entsendenden Betriebs (Stammbetrieb/Verleiher) bleiben. Damit bestehen hier grundsätzlich alle Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zum Schutz der Leiharbeiter, z. B. bei Begründung des Arbeitsverhältnisses/Einstellung und zur Kontrolle der Vergütung/Eingruppierung.

Die Zuständigkeit des Entleiher-Betriebsrates dagegen erstreckt sich lediglich auf die Eingliederung des Leiharbeitnehmers im Einsatzbetrieb und betrifft die Art und Weise seiner Arbeit im Entleihbetrieb (z. B. Einsatz/Einstellung, Zuweisung anderer Arbeitsbereiche/Versetzung, Lage der Arbeitszeit).

Die Situation im Verleihbetrieb stellt sich zusammenfassend wie folgt dar: Durch § 14 Abs. 1 AÜG wird die permanente Eingliederung im Stammbetrieb (Verleiher) fingiert, bei umfassender Zuständigkeit des Verleiher-BR. Das Problem dabei ist die geringe Verbreitung von Betriebsräten in Verleihunternehmen (Ausnahme: Branchenriesen). Mehrere Aspekte erschweren die Betriebsratsgründung: kurze Beschäftigungsdauer, oft befristetes Arbeitsverhältnis (Kündigungsschutz und Betriebsratswählbarkeit erst ab 6 Monaten möglich), häufig wechselnde Einsätze. Als Folge dieser mangelnden BR-Präsenz im Stammbetrieb kämpfen Leiharbeiter bereits dort mit Fehlentscheidungen und Benachteiligung (z. B. falsche/willkürliche Eingruppierung etwa im Helfer- statt im Facharbeiterbereich). Als Fazit ist festzuhalten, dass notwendige flächendeckende BR-Gründungen zur Sicherung der Zuständigkeit der Verleiher-BR aussichtslos sind. Der Schutz der Leiharbeiter ist hier – außer bei Branchenriesen oder wenigen konzerninternen Verleihern – nicht gewährleistet.

Im Entleiherbetrieb sind die Betriebsräte in der Regel kampfstärker. Erst im Jahre 1989 wurde durch § 14 Abs. 3 AÜG die Zuständigkeit des Entleiher-BR für die eingesetzten Leiharbeiter bestätigt, etwa bei der Übernahme einer Leiharbeitskraft nach § 99 BetrVG. Der Entleiher muss diesem demnach eine schriftliche Erklärung vorlegen (AN-Überlassungsvertrag), die Rechtsprechung erweiterte die Zuständigkeit des Entleiher-BR auf alle übrigen „Eingliederungs-

sachverhalte“. Bei Sachverhalten, die an einen Arbeitsvertrag mit dem Betriebsinhaber anknüpfen (etwa Kontrolle der Eingruppierung), bleibt der Entleiher-BR für Leiharbeitnehmer bislang außen vor.

Leiharbeit als Betriebsratsaufgabe

Ausgestaltung der Leiharbeit

- Besonderheit: Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion zwischen
 - Verleiher als Vertragsarbeitgeber des/der Leiharbeitsbeschäftigten (Grundlage: Arbeitsvertrag)
 - Entleiher als „Beschäftigungsarbeitgeber“ mit Weisungsberechtigung des/der Leiharbeitsbeschäftigten (Grundlage: Eingliederung in Betrieb)
- Folge: Aufspaltung der Betriebsratszuständigkeit zwischen
 - Verleiher-Betriebsrat: Zuständigkeit knüpft die an arbeitsvertragliche Beziehung und zusätzlich gemäß § 14 Abs. 1 AÜG an die Eingliederung im Stammbetrieb an (z. B. Begründung des Arbeitsverhältnisses/Einstellung, Vergütung/Eingruppierung)
 - Entleiher-Betriebsrat: Zuständigkeit knüpft an die Eingliederung des Leiharbeitnehmers im Einsatzbetrieb an, betrifft die Art und Weise seiner Arbeit im Entleiherbetrieb (z. B. Einsatz/Einstellung, Zuweisung anderer Arbeitsbereiche/Versetzung, Lage der Arbeitszeit)

DGB

Ralf-Peter Hayen, DGB Bundesvorstand

Beim Wahlrecht besteht eine Besonderheit: Die Leiharbeitnehmer sind im Stammbetrieb (Verleiher) wahlberechtigt und wählbar. Durch die Novellierung der Betriebsverfassung 2001 erhielten sie das aktive Wahlrecht im Einsatzbetrieb, wenn ihr Einsatz länger als drei Monate dauert. Ihre dortige Wählbarkeit bleibt ausgeschlossen. Fazit: Es handelt sich im Entleiherbetrieb lediglich um eine Teilintegration der Leiharbeitnehmer im betrieblichen Repräsentationssystem aufgrund nur partieller Zuständigkeit des Entleiher-BR.

Dennoch gibt es eine Reihe von Handlungsmöglichkeiten für den Entleiher-BR. Folgende Grundsätze sind relevant:

1. § 75 Abs. 1 BetrVG liefert die Grundnorm. Demnach haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Dies umfasst auch Leiharbeitskräfte.
2. Gleiches gilt auch für § 80 Abs. 1 Nr. 4. Er beschreibt als allgemeine Aufgabe des BR auch die Förderung der Eingliederung besonders schutzwürdiger Personen.

3. § 3 Abs. 1 Nr.3, § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4 AÜG i.V.m., § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG beinhalten die betriebsrätliche Überwachung des Gleichbehandlungs- und -bezahlungsgebotes, soweit kein abweichender Tarifvertrag Anwendung findet.
4. Die Weichen werden bereits vor einer Übernahme gestellt. § 92 Abs. 1 BetrVG garantiert dem Betriebsrat ein Unterrichts- und Beratungsrecht bei der Personalplanung. Ziel ist es, die lang- bzw. mittelfristige Übereinstimmung von betrieblichem Personalbedarf und Personalbestand sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht zu sichern. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist Teil der Personalplanung und liegt im Sinne einer Teilpersonalplanung auch dann vor, wenn nach Aussage des Arbeitgebers keine Personalplanung im Betrieb bestehe. Dies kommt besonders dann zum Tragen, wenn dennoch im Betrieb systematisch Leiharbeit eingesetzt wird. Bereits an dieser Stelle sollten Vereinbarungen getroffen werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Einsatzbetrieb für den Einsatz von Leiharbeit, etwa in Form einer Betriebsvereinbarung.
5. Den gleichen Ansatz verfolgt seit der Novellierung der Betriebsverfassung § 92a BetrVG (Vorschläge zur Beschäftigungssicherung durch BR). Er betrifft neben der Beschäftigungssicherung auch die Beschäftigungsförderung. Auch bei letzterer kann die Übernahme von Leiharbeitskräften geregelt werden. Initiativen des Betriebsrates sind wichtig, wenngleich es sich nicht um ein Mitbestimmungs-, sondern nur um ein Vorschlagsrecht handelt. Immerhin müssen Arbeitgeber in Betrieben mit über 100 Arbeitnehmern eine Ablehnung schriftlich begründen. Auch hier kann man bereits im Vorfeld eine Betriebsvereinbarung schließen. Die schnelle und reibungslose Zustimmung des Betriebsrates zu späteren Leiharbeitnehmer-Einsätzen kann an bestimmte Zugeständnisse seitens des Arbeitgebers beim Abschluss der Betriebsvereinbarung geknüpft bzw. durch sie „befördert“ werden. Als Eckpunkte einer solchen Vereinbarung sind denkbar: equal pay, equal treatment, Begrenzung der Leiharbeit auf vorübergehenden Personalbedarf, Höchsteinsatzzeiten, quantitative Begrenzung (Quote), funktionale Definition der Einsatzfelder, Ausschluss der Tarifverträge der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalservice-Agenturen (CGZP), Übernahmeansprüche oder andere Ansprüche von Leiharbeitskräften (z. B. Flexibilitätszuschlag), Regelungen zu anderen Formen von Fremdpersonaleinsatz (Werk-, Dienstleistungsverträge), Festlegung von Planzahlen zur Fremdvergabe.

Die Kernnorm für die Frage der eigentlichen Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten besteht in § 99 BetrVG (BR-Beteiligung bei beabsichtigter Einstellung von Leiharbeitskräften). Bei beabsichtigter Einstellung einer Leiharbeitskraft hat der Arbeitgeber eine detaillierte Unterrichtungspflicht gegenüber dem Betriebsrat (Personendaten, Qualifikation, Eingruppierung, Einstellungsstermin, Einsatzdauer, Tätigkeit, Auswirkung auf Stammebelegschaft). Darüber hinaus kann der Betriebsrat die Vorlage des Arbeitnehmer-Überlassungsvertrages fordern und die Leiharbeitsplanung sowie die Auswahl des Leiharbeitsunternehmens (etwa Zeitarbeitsfirma mit Bindung an DGB-Tarifvertrag) beeinflussen.

Leiharbeit als Betriebsratsaufgabe

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats im Entleihbetrieb

- Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers über beabsichtigte Einstellung (§ 14 Abs. 3 Satz 2 i.V.m. § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG):
 - Listen mit (Vor-)Namen, Geburtsdatum, Anschrift, Beruf
 - Qualifikation des Leiharbeitnehmers
 - Bewerbungsunterlagen, Lohngruppe, Eingruppierung? (streitig)
 - Einstellungsstermin
 - Einsatzdauer/-tage und Zeiten der einzelnen Leiharbeitnehmer
 - Vorgesehener Arbeitsplatz/vorgesehene Tätigkeit
 - Angabe der für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts, außer bei Geltung abweichender Tarifverträge
 - Arbeitszeit
 - Auswirkungen auf die im Entleihbetrieb beschäftigten AN

DGB

Ralf-Peter Hayen, DGB Bundesvorstand

Seine „Mitbestimmung“ findet durch Ausübung seines Zustimmungsverweigerungsrechts statt: z. B. bei Verstoß gegen Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, bei Einsatz von Leiharbeit auf Dauerarbeitsplätzen, bei befürchteter Kündigung oder anderen Nachteilen für die Stammebelegschaft. Zwar kann hier keine volle Mitbestimmung stattfinden, dennoch werden diese Rechte bisher zu wenig genutzt, um den Arbeitgeber notfalls zu entsprechenden Darlegungen vor dem Arbeitsgericht zu zwingen.

Zudem bestehen „echte“ Mitbestimmungsrechte, etwa in „sozialen Angelegenheiten“, wie u. a. in Bezug auf Arbeitszeit und Mehrarbeit: z. B. bei der Lage der täglichen Arbeitszeit (zuständig: Entleiher-BR), Änderung der betriebsüblichen Arbeitszeit/Mehrarbeit (grundsätzlich zuständig: Verleiher-BR; Ausnah-

me mit Zuständigkeit des Entleiher-BR: Vorübergehende Mehrarbeitsanordnung erfolgt erst nach Überlassung im Einsatzbetrieb).

Das Projekt „Leiharbeit im Betrieb“ (Hans-Böckler-Stiftung 2005) kommt jedoch zu dem Ergebnis, dass die Betriebsräte den beschriebenen Mitbestimmungsspielraum zu wenig ausschöpfen. Nur eine Minderheit der Betriebsräte erkennt die Gefahr einer betriebspolitischen Marginalisierung durch wachsende Leiharbeitnehmeranteile. Fazit: Die Interessenvertretung der Leiharbeitnehmer gerade in Entleihbetrieben weist deutliche Defizite auf. Jedoch muss bei dieser Feststellung berücksichtigt werden, dass die Beteiligungsrechte von Betriebsräten gleichsam beschränkt sind. So besteht kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zur Begrenzung oder gar Verhinderung von Leiharbeit. Begrenzungen sind nur durch freiwillige Betriebsvereinbarungen oder Koppelungsgeschäfte möglich. Gleiches gilt für die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der Leiharbeitskräfte (betrifft grundsätzlich tarifautonom zu regelnde Entgeltfragen) und ihrer Gleichstellung. Beide grundlegenden Anliegen des Leiharbeitnehmerschutzes fallen gesetzlich nicht unter die Beteiligungskompetenz/-zuständigkeit des (Entleiher-) Betriebsrats.

Verschärft wird diese unzureichende Rechtsstellung des Entleiher-BR zum Schutz von Leiharbeitnehmern durch drei Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts (2003/2004) mit folgendem wesentlichen Inhalt:

1. der betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff setzt zwei Komponenten voraus („Kumulationstheorie“): eine arbeitsvertragliche Beziehung zum Arbeitgeber und die Eingliederung.
2. Mangels der genannten arbeitsvertraglichen Bindung sind Leiharbeitskräfte im Einsatzbetrieb nicht betriebsangehörig.
3. Mangels Betriebsangehörigkeit werden Leiharbeitnehmer nicht bei der Berechnung von Schwellenwerten berücksichtigt (BR-Größe, Freistellungen, Eingreifen von Beteiligungsrechten), obwohl der wechselnde Einsatz der Leiharbeitskräfte mit größerer Aufgabendichte für den Entleiher-BR dies erforderte. Die Mitbestimmungsdichte insgesamt sinkt.

Aus dieser Analyse lassen sich mehrere Forderungen zur Novellierung der Betriebsverfassung zum Schutz der Leiharbeitnehmer und der Stammbelegschaft ableiten:

1. Zunächst bedarf es der doppelten Integration der Leiharbeitskräfte in die betriebsverfassungsrechtlichen Repräsentationssysteme des Ver- und Entleihbetriebs durch eine Weiterentwicklung des Arbeitnehmerbegriffs. Denkbar

wäre dafür die Änderung der Rechtsprechung, insbesondere die Abkehr von der Kumulationstheorie und Hinwendung zum alleinigen Eingliederungserfordernis. Das hieße, jeder, der im Betrieb arbeitet, ist Arbeitnehmer – auch ohne Arbeitsvertrag zum Betriebsinhaber. Eine leicht abgewandelte Alternative dazu wäre die Modifizierung des kumulativen Erfordernisses, indem die Arbeitsvertragsbeziehung auch drittbezogen möglich ist. Arbeitnehmer ist demnach jeder, der einen Arbeitsvertrag hat, sei es zum Betriebsinhaber (Einsatzbetrieb) oder zu einem Dritten (etwa Verleiher). Ein weiterer Vorteil wäre, dass „echte“ Selbständige, die vorübergehend in einem Betrieb eingegliedert sind, damit nicht unter den Arbeitnehmerbegriff fallen würden. Ist mit einer diesbezüglich geänderten Rechtsprechung „auf Sicht“ nicht zu rechnen, wäre alternativ eine gesetzliche Änderung bzw. Ergänzung denkbar: Dabei würden Leiharbeits- und sonstige Fremdfirmenbeschäftigte in den Arbeitnehmerbegriff nach § 5 Abs. 1 BetrVG einbezogen. Dies würde zudem die Zuerkennung des passiven Wahlrechts bei mehr als dreimonatigem Einsatz umfassen, gekoppelt an die Aufhebung des § 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG (Nichtwählbarkeit der Arbeitnehmer im Drittbetrieb bei dortigem Einsatz).

2. Angleichung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung der Leiharbeitnehmer an die der befristet Beschäftigten. Beide Gruppen haben das gleiche Integrationsbedürfnis während des Überlassungszeitraumes, dessen Dauer ist dabei irrelevant. Sogar Aushilfskräfte, deren Arbeitsverhältnis ebenfalls kürzer als drei Monate sein kann, sind wählbar und wahlberechtigt. Nach Aufhebung der Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer ist das Argument der stärkeren Verbundenheit von befristet Beschäftigten (in deren Stammbetrieb) gegenüber Leiharbeitnehmern (im – gleichen – Einsatzbetrieb) hinfällig.
3. Erweiterung der Zustimmungsverweigerungsrechte des Entleiher-BR zum Schutz der überlassenen Leiharbeits- sowie der Stammbeschäftigten. Damit könnte die Zustimmung verweigert werden bei Verstößen des Verleihers gegen Bestimmungen des AÜG (z. B. gegen § 9 Nr. 2 AÜG: Gleichstellungsgebote respektive diese ersetzende, abweichende Tarifregelungen, mithin auch zur Kontrolle der Eingruppierung von Leiharbeitnehmern im Verleihbetrieb) und des Entleihers gegen Bestimmungen des AÜG (etwa beim Einsatz von Leiharbeitskräften auf Stammarbeitsplätzen).
4. Erweiterung des Mitbestimmungsrechts des Entleiher-BR bei der Aufstellung von Auswahlkriterien. Dies sollte die Möglichkeit der Quotierung von

„atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere auch eine Höchstbegrenzung von Leiharbeitskräften, umfassen

5. Unmittelbare und zwingende Geltung von Betriebsvereinbarungen im Entleiherbetrieb für Leiharbeitnehmer, vorbehaltlich günstigerer tariflicher oder betrieblicher Regelungen beim Verleiher (Günstigkeitsprinzip).
6. Flankierend dazu böte sich die Erweiterung der Unterrichtsrechte des Entleiher-BR an. Insbesondere für eine Kontrolle der Eingruppierung der Leiharbeitnehmer im Verleihbetrieb durch den Entleiher-BR, solange ein Betriebsrat im Verleihbetrieb zur Wahrnehmung dieser Schutzfunktion nicht gebildet worden ist (vgl. vorstehende Nr. 3), wäre seine mögliche Einsichtnahme in die Arbeitsverträge zwischen Verleiher und Leiharbeitskräften sowie seine Unterrichtung zu deren Entgelt und Eingruppierung sinnvoll und erforderlich.

Fazit:

Diese geforderten Änderungen sind mitbestimmungspolitisch weit reichend, aber allein nicht ausreichend. Zwar können Betriebsräte durch Ausschöpfung der bestehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte einen wichtigen flankierenden Beitrag zum Schutz von Leiharbeitnehmern und zur Funktionsbegrenzung von Leiharbeit als Instrument zur Deckung vorübergehenden Personalbedarfs leisten. Jedoch bedarf es wegen der durchsetzungsschwachen BR-Rechte zur unmittelbaren Verbesserung der Lage der Leiharbeitskräfte neben einer Erweiterung der Organisations- und Mitbestimmungsrechte in der Betriebsverfassung weiterer innovativer Handlungsansätze, insbesondere auf den Feldern Tarif-, Arbeitsmarkt- und Betriebspolitik.

Neben einer Wiedereinführung der Höchstüberlassungsdauer würde sich im Rahmen der „Tarifausnahmeklausel“ (§ 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2 AÜG) die Streichung der einzelvertraglichen Vereinbarungsmöglichkeit von Tarifregelungen durch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer eignen, um Dumping-Tarifverträge wie z. B. der CGZP zurückzudrängen. Um zusätzlich gegen ausländische Dumping-Anbieter eine unterste Haltelinie einzuziehen ist die Einführung eines Mindestlohns in die Leiharbeit notwendig. Oberstes Ziel der Gewerkschaften zur Beseitigung der Missstände in der Leiharbeit und der Substitution von Stammbeschafteten durch Niedriglöhner bleibt jedoch der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Leiharbeit als Betriebsratsaufgabe

Fazit zu Lösungsansätzen zum Schutz der Leiharbeiter/innen

- Betriebsräte – insbesondere in Entleiherbetrieben mit guter Organisationsbasis – können durch Ausschöpfung der bestehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte einen wichtigen flankierenden Beitrag zum Schutz von Leiharbeiter/innen und zur Funktionsbegrenzung von Leiharbeit als Instrument zur Deckung von vorübergehenden Personalmehrbedarfs leisten.
- Wegen der mit geringer Durchsetzungskraft ausgestatteten BR-Rechten, (vor allem im Bereich der Personalplanung) zur unmittelbaren Verbesserung der Lage der Leiharbeiter/innen, bedarf es neben einer Erweiterung der Organisations- und Mitbestimmungsrechte in der Betriebsverfassung weiterer innovativer Handlungsansätze, insbesondere auf den Feldern von Tarifpolitik und Arbeitsmarktpolitik und ihrer Verknüpfung mit betriebspolitischen Handlungsansätzen.

DGB

Ralf-Peter Hayen, DGB Bundesvorstand

Leiharbeit als Betriebsratsaufgabe

Fazit zu Lösungsansätzen zum Schutz der Leiharbeiter/innen

- Zur Erreichung der gesetzlichen Gleichstellungsgrundsätze nach § 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG (Gleichbezahlung und –behandlung) ist anstelle einer Streichung der Tarifaufnahmeklauseln der Ausschluss zur einzelvertraglichen Bezugnahme auf Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung ohne beiderseitige Tarifbindung ein probates Mittel, um „Dumping-Tarifverträge“ zurückzudrängen.
- Um gegen in- und ausländische „Dumping-Anbieter“ eine „unterste Halteleine“ einzuziehen, ist die Einführung eines Mindestlohns in der Leiharbeit durch Einbezug der Arbeitnehmerüberlassung in den Geltungsbereich des Arbeitnehmerentendegesetzes flankierend notwendig.
- Oberstes Ziel der Gewerkschaften zur Beseitigung der Missstände in der Leiharbeit und der Substitution von Stammbeschafteten durch prekär beschäftigte Niedriglöhner bleibt die Durchsetzung des Grundsatzes: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

DGB

Ralf-Peter Hayen, DGB Bundesvorstand

Als Nachbemerkung sei kurz die neue Rechtsprechung zu Unterstützungstreiks thematisiert. Auch sie sollte man in Betracht ziehen. Das Bundesarbeitsgericht hat Unterstützungstreiks im Juni 2007 grundsätzlich für zulässig erklärt, wenn eine enge wirtschaftliche Verflechtung zwischen Unternehmen eines Haupt- und

Unterstützungsarbeitskampfes vorliegt. Dies war Anfang 2004 bei der Northwest Zeitung in Oldenburg der Fall, als Drucker einen Arbeitskampf der Redakteure unterstützten. Sie wurden durch die gleiche Gewerkschaft dazu aufgerufen, der Kampf fand im selben Konzern statt. Die Grundsätze aus dieser Entscheidung werden sich vielfach auf die Verbindung zwischen Verleiher- und Entleiherunternehmen übertragen lassen. Wenn auch hier gar die zum Haupt- und Unterstützungsarbeitskampf aufrufende Gewerkschaft gleich ist, könnte man dazu kommen, dass Arbeitnehmer in ggf. kampfstarken Betrieben einer bestimmten, auch anderen Branche mit kontinuierlichen Leiharbeitnehmer-Einsätzen einen Unterstützungstreik für Leiharbeitnehmer führen dürfen. Damit dies jedoch kein – wohl wiederum unzulässiger – Stellvertreter-Arbeitskampf ist, bedarf es sicherlich noch eines Aufstockens der Organisationsquote im Bereich der Leiharbeit. Der vorliegende Text sollte auch eine Anregung hierfür sein.

7 Weiterführende Literatur

- Bieback, Karl-Jürgen/Dieterich, Thomas/Hanau, Peter/Kocher, Eva/Schäfer, Claus (2007): Tarifgestützte Mindestlöhne, Baden-Baden: Nomos
- Bispinck, Reinhard (2008): Verteilungskämpfe und Modernisierung, Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik, Hamburg: VSA
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.) (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin: edition sigma
- Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang (2007): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Arbeitspapier Nr. 148, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Zumbeck, Christine (2008): Zeitarbeit und befristete Beschäftigung, Analyse und Handlungsempfehlungen, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt/M: Bund-Verlag

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 150

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Marcus Kahmann Mit vereinten Kräften. Ursachen, Verlauf und Konsequenzen der Gewerkschaftszusammenschlüsse von IG BCE und ver.di	13150	3-86593-027-1	10,00
Sibel Vurgun (Hrsg.) Gender und Raum	13152	3-86593-029-8	28,00
Achim Sollanek Bankbilanzen nach deutschem Handelsrecht. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13153	3-86593-030-1	12,00
Siegfried Leittretter (Hrsg.) Energieeffizientes Krankenhaus – für Klimaschutz und Kostensenkung	13154	3-86593-031-X	18,00
Klaus Maack • Jesco Kreft • Eckhard Voss Zukunft der Milchwirtschaft	13155	3-86593-032-8	18,00
Susanne König • Mette Rehling Mitarbeitergespräche	13156	3-86593-033-6	12,00
Herbert Klemisch • Philip Potter (Hrsg.) Instrumente nachhaltigen Wirtschaftens in der Unternehmenspraxis	13157	3-86593-034-4	19,00
Peter Martin Mobile Büroarbeit	13158	3-86593-035-2	12,00
Björn Rohde-Liebenau Whistleblowing	13159	3-86593-036-0	10,00
Jürgen Enders Promovieren als Prozess – Die Förderung von Promovierenden durch die Hans-Böckler-Stiftung	13160	3-86593-037-9	12,00
Thomas Blanke Vorrats-SE ohne Arbeitnehmerbeteiligung	13161	3-86593-038-7	12,00
Oliver Schöller Mobilität im Wettbewerb	13162	3-86593-039-5	12,00
Gertrud Hovestadt • Nicole Keßler • Otto Pompe Peter Stegelmann Internationale Bildungsanbieter auf dem deutschen Markt	13163	3-86593-040-9	12,00
Marita Körner Flexicurity in atypischen Arbeitsverhältnissen	13164	3-86593-041-7	10,00
Birgit Soete Biotechnologie in Vergleich – Wo steht Deutschland?	13165	3-86593-044-1	19,00

	BestellNr.	ISBN	Preis / €
Heinz Putzhammer (Hrsg.) Wege zu nachhaltigem Wachstum, Beschäftigung und Stabilität	13166	3-86593-045-X	10,00
Frank Havighorst Personalkennzahlen	13167	3-86593-046-8	10,00
Thomas Fritz • Kai Mosebach • Werner Raza Christoph Scherrer GATS-Dienstleistungsliberalisierung	13168	3-86593-047-6	15,00
Wolfgang Irrek • Stefan Thomas Der EnergieSparFonds für Deutschland	13169	3-86593-048-4	16,00
Thomas Blanke Erweiterung der Beteiligungsrechte SE-Betriebsrats durch Vereinbarung	13170	3-86593-049-2	10,00
Reiner Tramp Der Jahresabschluss der Holding. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13171	3-86593-050-6	12,00
Wolfram Bremeier • Hans Brinckmann • Werner Killian Public Governance kommunaler Unternehmen	13173	978-3-86593-052-1	24,00
Ingo Kübler Stabsmitarbeiter und Referenten betrieblicher Interessenvertretungen	13174	3-86593-053-0	10,00
Gertrud Kühnlein Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)	13175	3-86593-054-9	10,00
Peter Liepmann • Oliver Bonkamp • Britta Martina Gohs Kooperation und Netzwerke in ausgewählten Branchen der Region Ostwestfalen-Lippe	13176	978-3-86593-055-2	29,00
Henry Schäfer • Oliver Kuhnle Die bilanzielle Behandlung von Zweckgesellschaften u. ihre Bedeutung im Rahmen der Corporate Governance	13177	978-3-86593-056-9	15,00
Daniel Tech Flexicurity und beschäftigtenorientierte Unternehmensstrategien im Betrieb	13178	978-3-86593-057-6	15,00
Juri Hälker • Claudius Vellay (Hg.) Union Renewal – Gewerkschaften in Veränderung 2. erweiterte Auflage	13179	978-3-86593-058-3	19,00
Michael Guth • Susanne Jakobs • Petra Kodré • Claudia Mühlenfeld • Roman Noetzel Erfolgsdeterminanten für eine sozialintegrative regionale Innovationspolitik	13180	978-3-86593-059-0	15,00
Jürgen Kühling Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat	13181	978-3-86593-060-6	10,00

	BestellNr.	ISBN	Preis / €
Denkfabrik Frankfurt a.M. in Zusammenarbeit mit EWR Consulting Früherkennung und struktureller Wandel	13182	978-3-86593-061-3	25,00
Ronald Schettkat Lohnspreizung: Mythen und Fakten	13183	978-3-86593-062-0	10,00
Judith Beile • Max Klein • Klaus Maack Zukunft der Fleischwirtschaft	13186	978-3-86593-066-8	15,00
Jochen Diekmann • Uwe Leprich • Hans-Joachim Ziesing Regulierung der Stromnetze in Deutschland	13187	978-3-86593-067-5	18,00
Andreas Ebert • Ernst Kistler • Falko Trischler Ausrangiert - Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen	13189	978-3-86593-069-9	25,00
Lionel Fulton (Hg.) The forgotten Resource: Corporate Governance an Employee Board-Level Representation. The Situation in France, the Netherlands, Sweden and the UK.	13190	978-3-86593-070-5	18,00
Klaus Löbbe Bauzulieferindustrien in Deutschland – Struktur, Standortbedingungen und Entwicklungsperspektiven bis 2020	13191	978-3-86593-071-2	20,00
Christine Leisten Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Leitfaden für Betriebsräte	13192	978-3-86593-072-9	15,00
Elisabeth Botsch • Christiane Lindecke • Alexandra Wagner Familienfreundlicher Betrieb	13193	978-3-86593-073-6	15,00
Elke Ahlers • Fikret Öz • Astrid Ziegler Standortverlagerungen in Deutschland – einige empirische und politische Befunde	13194	978-3-86593-074-3	12,00
Otto Jacobi • Maria Jepsen • Berndt Keller Manfred Weiss (Hg.) Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?	13195	978-3-86593-075-0	20,00
Michael Nusser • Birgit Soete • Sven Wydra (Hg.) Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungspotenziale der Biotechnologie in Deutschland	13197	978-3-86593-077-4	30,00
Thorsten Sellhorn Pensionsverpflichtungen in der Rechnungslegung Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13198	978-3-86593-078-1	15,00
Henry Schäfer • Oliver Kuhnle Die Bilanzierung originärer Finanzinstrumente im Jahresabschluss nach HGB und IFRS	13199	978-3-86593-079-8	15,00

	BestellNr.	ISBN	Preis / €
Hartmut Küchle Die deutsche Heeresindustrie in Europa	13200	978-3-86593-080-4	18,00
Karin Schulze Buschoff unter Mitarbeit von Claudia Schmidt Neue Selbstständige im europäischen Vergleich	13201	978-3-86593-081-1	20,00
Lorenz Jarass • Gustav M. Obermair Steuerliche Aspekte von Private-Equity- und Hedge-Fonds unter Berücksichtigung der Unternehmenssteuerreform 2008	13202	978-3-86593-082-8	15,00
Hans-Joachim Voth Transparenz und Fairness auf einem einheitlichen europäischen Kapitalmarkt	13203	978-3-86593-083-5	12,00
Stefan Stracke • Erko Martins • Birgit K. Peters Friedemann W. Nerdinger Mitarbeiterbeteiligung und Investivlohn	13205	978-3-86593-085-9	18,00
Claudia Schippmann Betriebliche Mitbestimmungskulturen in Großbritannien, Spanien, Schweden, Frankreich und Ungarn	13206	978-3-86593-085-6	18,00
Bettina Graue Aufgaben, Grenzen und Perspektiven des Gender- Gedankens im Betriebsverfassungsgesetz	13207	978-3-86593-087-3	12,00
Herbert Bassarak Aufgaben und Konzepte der Schulsozialarbeit/Jugend- sozialarbeit an Schulen im neuen sozial- und bildungspolitischen Rahmen	13208	978-3-86593-089-7	29,00
Hermann Groß Betriebs- und Arbeitszeitmanagement in tarif- gebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	13210	978-3-86593-091-0	10,00
Judith Aust, Volker Baethge-Kinsky, Till Müller-Schoell, Alexandra Wagner (Hrsg.) Über Hartz hinaus	13214	978-3-86593-096-5	25,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

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.

