

Manfred Koch

# Letzter Ausweg Leiharbeit?

Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform



Manfred Koch

**Letzter Ausweg Leiharbeit?**

**Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform.**

**Impressum:**

Letzter Ausweg Leiharbeit?

Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform.

Manfred Koch

Sozialforschungsstelle Dortmund

Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Dortmund

Beiträge aus der Forschung Nr. 154

ISSN: 0937-7379

1. Auflage Dortmund Januar 2007

© Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt

Sozialforschungsstelle Universität Dortmund

Iris Kastel-Driller

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Tel.: +49(0) 231-8596-140

Fax: +49(0) 231-8596-144

eMail: [Kastel@sfs-dortmund.de](mailto:Kastel@sfs-dortmund.de)

<http://www.sfs-dortmund.de>

<http://www.werkstadt-dortmund.de>

Umschlaggestaltung: Michael Banos

Foto: Jan Schmitz

Druck: druckwerk gmbh kollektiv dortmund

Schutzgebühr: 1,50 Euro

## **Inhalt**

<b>Vorwort</b>	5
<b>1. Einleitung</b>	6
<b>2. Daten und Fakten zur Leiharbeit</b>	9
<b>3. Erfahrungen in der Leiharbeit</b>	12
Frau A, 25 Jahre: „Mir geht`s um die Erfahrung“	12
Herr B, 46 Jahre: „Man soll froh sein, dass man die Leihfirma überhaupt hat“	13
Herr C, 49 Jahre: „Der sagte einfach: Hier, da gehst du jetzt hin“	13
Herr D, 28 Jahre: „Was man für die Zeitarbeit braucht, ist Furchtlosigkeit“	15
<b>4. Gewerkschaften und Leiharbeit</b>	16
Von der Ablehnung zur Regulierung	17
„Das Image von Leiharbeit ist nach wie vor schlecht“. Interview mit Klaus Rathmann, IG Metall Dortmund	21
<b>5. Perspektiven</b>	23
Betriebliche Interessenvertretung zwischen Abwehr und Integration	25
„Die Leute haben keine andere Chance.“ Interview mit Oliver Schröter von JOBlokal aus der Dortmunder Nordstadt	29
ZOOM - das Internet-Netzwerk der IG Metall für LeiharbeiterInnen	31
<b>Literatur</b>	33



## Vorwort

Mit der Schriftenreihe „fair statt prekär“ greift die Kooperationsstelle ein zentrales Problem der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft auf: die zunehmende Verunsicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse. „Precarius“ meint im Lateinischen so viel wie „auf Widerruf gewährt, unsicher, unbeständig“. Prekarisierung lässt sich in diesem Sinne umschreiben als sukzessive Rücknahme von Schutzregelungen, die zur Sicherung vor den Risiken der Lohnabhängigkeit in jahrzehntelangen Auseinandersetzungen vereinbart und erstritten worden waren. Schon längst geht es nicht mehr nur um die Bildung einer prekären Peripherie, auch die „Stammebelegschaften“ sind von der Destabilisierung des Beschäftigungssystems betroffen – sei es durch direkte Deregulierung oder durch indirekt wirkende Einschüchterung.

Was in der Wirtschaftspresse als „Freisetzung von Marktkräften“ gefeiert wird, empfinden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlicht als Zumutung und unfaire Behandlung. Proteste richten sich gerade auch dagegen, dass Unternehmen rücksichtslos ihren Vorteil auf Kosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen. Dass Beschäftigte trotz harter Arbeit kein ausreichendes Einkommen erzielen, wechselnden Auftragslagen der Unternehmen ausgeliefert sind, Diskriminierungen und willkürliche Behandlung erdulden müssen – dies ist nicht nur ein Armutszeugnis für eine reiche Gesellschaft, es widerspricht auch den ethischen Grundsätzen einer Demokratie.

In der Broschürenreihe „fair statt prekär“ werden in loser Folge verschiedene Beiträge veröffentlicht, die das gemeinsame Ziel verfolgen, die Wirkungen der Prekarisierung auf Arbeitsbedingungen und Lebenslagen in der Region präziser herauszuarbeiten. Der Schwerpunkt liegt dabei weniger darauf, Abweichungen von einem eher abstrakten Maßstab „Normalarbeitsverhältnis“ festzustellen. Es geht vielmehr darum, Prozesse der Prekarisierung zu erfassen und Ansatzpunkte für Interventionen im Sinne einer fairen Beschäftigung herauszuarbeiten.

Klaus Kock

für die Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt  
Sozialforschungsstelle Universität Dortmund

## Der Autor

Manfred Koch, Sprachlehrer und freier Mitarbeiter beim DGB Bildungswerk für Lateinamerika; langjährige Internationalismusbearbeitung und daher auch befasst mit Globalisierung, informeller Ökonomie und prekärer Arbeit; Mitarbeit bei einer Studie zu Zeitarbeit in der Region östliches Ruhrgebiet.

## 1. Einleitung

Das Thema Leiharbeit ist 2006 wieder aus den Schlagzeilen heraus. Politik, Wirtschaft und insbesondere die Branchenlobby hatten diese Form der Beschäftigung in den letzten Jahren immer wieder als wirksames Mittel propagiert, Arbeitslosen in großer Zahl den Weg in den Arbeitsmarkt zu bahnen. Zuletzt hatten noch die rot-grüne Bundesregierung und die von ihr beauftragte Hartz-Kommission (2002/3) Leiharbeit auch mit dem Instrument „Personal Service Agentur“ (PSA) zentralen Stellenwert für die Arbeitsmarkt-Reformen zugewiesen.

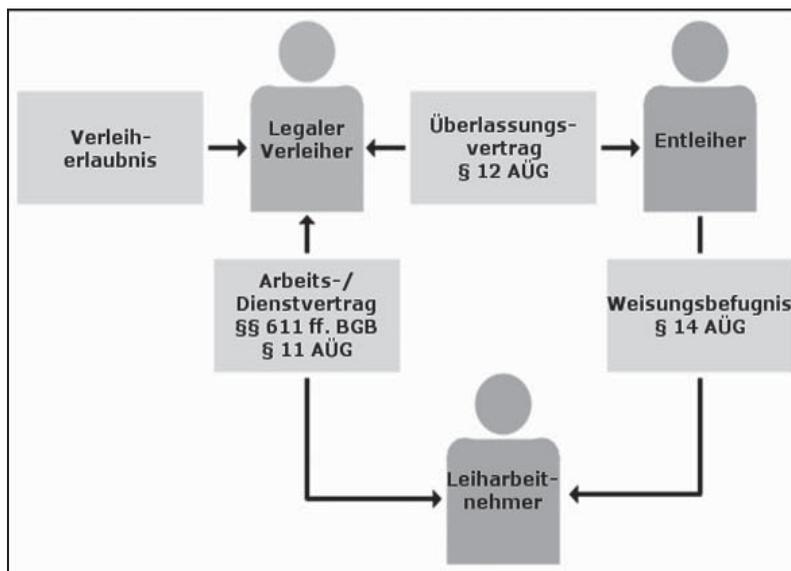


Abb. 1: Das Dreieck der Vertragsbeziehungen bei Zeitarbeit

Dieser Versuch kann inzwischen als gescheitert betrachtet werden. Die PSA haben zumindest nicht den vom SPD-Arbeits- und Wirtschaftsminister Clement versprochenen Effekt gebracht, mit Hilfe vermittlungsorientierter Leiharbeit einen größeren Teil der Arbeitslosen wieder in Dauerbeschäftigung zu bringen.

Mit dem Misserfolg der Personal Service Agenturen ist aber nur die von der Arbeitsmarktpolitik geförderte Variante der Leiharbeit gescheitert. Als Branche insgesamt erlebt sie seit Jahren einen enormen Aufschwung, der zunächst als Zuwachs von Arbeitsplätzen auf allen Seiten Beifall finden könnte. Erst ein zweiter, kritischerer Blick erhellt die Gründe für diesen Boom und hilft, die veränderte Rolle von Leiharbeit einzuschätzen.

Schon die Begrifflichkeiten sind umstritten, was durchaus auch den politischen Streit um die Sache selbst kennzeichnet:

- Der Begriff „Zeitarbeit“ wird von der Branche selbst favorisiert. Er klingt modern und wird mit Flexibilität verbunden.
- Die Gewerkschaften sprechen dagegen von „Leiharbeit“. Der Begriff beinhaltet schon eine Kritik, indem verdeutlicht wird, dass hier Menschen wie Dinge verliehen werden. Flexibilität durch Leiharbeit ist für die Arbeitskräfte in aller Regel erzwungene Anpassung.

- In der Betriebswirtschaftslehre wird auch der Begriff „Personal-Leasing“ verwendet. Hier steht eine Flexibilisierung der Kosten im Vordergrund der Betrachtung, wie bei den anderen Produktionsfaktoren auch.

- Der juristische Begriff schließlich lautet „Arbeitnehmerüberlassung“. Er kennzeichnet das Dreiecksverhältnis zwischen dem Arbeitgeber, der hier als Verleiher auftritt, indem er seine ArbeitnehmerInnen einem Dritten, dem Entleiher, für eine bestimmte Zeit überlässt. Diese Überlassung wird in einem Überlassungsvertrag geregelt. Der Leiharbeiter bleibt Beschäftigter des Verleihers, unterliegt aber für die Zeit seines Einsatzes dem Direktionsrecht des Entleihers. Dabei gilt das Betriebsverfassungsgesetz auch für die LeiharbeiterInnen, nach drei Monaten Einsatz bekommen sie automatisch auch ein aktives Wahlrecht im Entleihbetrieb.

Im Folgenden werden wechselweise die Begriffe Zeitarbeit und Leiharbeit verwandt, nicht zuletzt, um die Zwiespältigkeit dieser Beschäftigungsform – hier letzte Hoffnung eines Arbeitslosen, dort Rationalisierungsinstrument zum Abbau gesicherter Beschäftigung – zu veranschaulichen. Es ist jedoch unschwer nachvollziehbar, dass ein Diskussionsbeitrag aus gewerkschaftlicher Perspektive nicht in die Loblieder der Branche einstimmt und auch skeptisch bleibt gegenüber dem Versprechen neoliberaler Arbeitsmarktpolitik, Leiharbeit für viele Arbeitslose zur Brücke in eine Festanstellung mit Langfristperspekti-

ve zu machen. Noch gewöhnungsbedürftig hingegen ist auch in den Gewerkschaften eine Sicht, die Leiharbeit nicht mehr als (auch organisationspolitisch) vernachlässigbare Randgröße eines geregelten Arbeitsmarkts betrachtet. Im Folgenden wird Leiharbeit als Ausdruck neuer, wesentlich veränderter Arbeitsmarktverhältnisse verstanden, als fester Bestandteil einer neu sich formierenden Welt flexibilisierter, oft prekärer Arbeit – mit weit reichenden Folgen gerade auch für Gewerkschaften in Deutschland (vgl. Brinkmann u.a. 2006; Kock u.a. 2006).

Hier sind Entwicklungen angesprochen, die immer weniger mit den Bedingungen und dem Bild von Arbeit zu tun haben, wie sie etliche Jahrzehnte für die Bundesrepublik bestimmend waren: wachsender Wohlstand für den Großteil der Beschäftigten und ein ausgebauten Sozialsystem mit hohen Standards. Dieses scheinbar unerschütterliche „Modell Deutschland“ mit seinem sozialen Kompromiss zwischen Kapital und Arbeit zeigt seit geraumer Zeit Risse, die fortwährende Massenarbeitslosigkeit in Zeiten der Globalisierung hat den „Rheinischen Kapitalismus“ mindestens in Frage gestellt, der Unwägbarkeiten und Risiken ausgleichende Staat der Nachkriegsjahrzehnte erklärt seine Handlungsfähigkeit für zunehmend eingeschränkt. Die über Jahre erkämpften Rechte und Standards der abhängig Beschäftigten sind bedroht, die Schwächung der Gewerkschaften macht deren Verteidigung erheblich schwieriger.

Gründe und Interessen für solche Umwälzungen sind benennbar: Arbeitsmärkte werden durch globalisierte Finanzregime, die Kapital in Internet-Geschwindigkeit global flüssig halten, für Produktion und Absatz weltweit mobilisiert und gegeneinander in Stellung gebracht, Standortentscheidungen werden in ungekannter Schnelligkeit für nahezu beliebige Orte auf dem Globus getroffen und bei Aussicht auf noch höhere Rendite auch wieder verworfen. Zeigen nationale, regionale oder lokale Arbeitsmärkte nicht die geforderte Kombination profitabler Merkmale, sehen sie sich vom Entzug der jeweiligen Arbeitsplätze, d.h. dem Abzug des Kapitals bedroht (vgl. Bochum: Opel, Nürnberg: AEG usw.). Standorte und ihre Belegschaften werden erpressbar, der Druck auf bislang gesichert scheinende Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen wächst, Standortsicherungen oder Beschäftigungsgarantien lassen sich – wenn

überhaupt – nur noch befristet für Kernbelegschaften erreichen. Jedwede Form der Flexibilisierung wird zur Voraussetzung für den Verbleib der Arbeitsplätze.

Unternehmen und Betriebe werden entsprechend reorganisiert, um in konsequenter Optimierungsstrategie ihre Profitabilität zu steigern und bis in einzelne Betriebsteile hinein interne Konkurrenzen zu etablieren oder zu verschärfen. Steigender Druck auf die Beschäftigten, wachsende Arbeitsbelastung, durchrationalisierte Produktion mit knappen Zeit- und Materialpuffern und eben auch geringen Personalressourcen – all das hat Kostenreduktion als Maxime. Um einen eng definierten Kern von unbefristet angestellter Stammebelegschaft siedeln sich in Groß- und Mittelbetrieben Ringe von flexibel gehaltenen Arbeitsplätzen via Befristung, Werkvertrag, (Schein-) Selbständigkeit, Teilzeit- und Leiharbeit. Sie sind die personalpolitischen Instrumente der Flexibilisierung, die nicht mehr in Ausnahmesituationen eingesetzt werden, sondern immer öfter zum Kernbestand betrieblicher Personalpolitik gehören. Das Marktrisiko wird in zunehmendem Maß an die Arbeitskräfte weitergereicht. Eine wachsende Zahl von Menschen wird zu billigen Flexibilitätsreserven auf Dauer.

Im Resultat bedeutet dies die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland. Prekariät hat mehrere Dimensionen:

- Löhne unterhalb des Existenzminimums und unsichere Arbeitsplätze bedeuten für die betreffenden ArbeitnehmerInnen ein erhöhtes Risiko von Arbeitslosigkeit und Verarmung.
- Ist Arbeit schlecht bezahlt und unsicher, ist auch eine stabile Lebensplanung (Beziehung, Kinder, Hausbau) gefährdet bis unmöglich, die selbstbestimmte Gestaltung der eigenen Biografie bleibt Illusion.
- Es leidet schließlich auch die Einbindung in soziale Zusammenhänge sowohl im Betrieb wie auch in der Freizeit.
- Berufliche Fortentwicklung oder auch nur ausbildungsadäquate Tätigkeiten sind nicht planbar und eher wenig wahrscheinlich.

- Prekäre Arbeit hat im Vergleich zum festen Arbeitsplatz nur geringes Sozialprestige – inner- und außerhalb der Betriebe.
- Prekäre Beschäftigung schafft Verunsicherung und provoziert Ängste, zunächst bei den Betroffenen, aber auch – und das wird in seiner Bedeutung bisher erheblich unterschätzt – bei denen, die in nicht unmittelbar gefährdeter Beschäftigung sind.

Wenn auch die Zahlen noch diskutiert werden, so weisen alle Anzeichen darauf hin, dass die Verunsicherung von Beschäftigungsverhältnissen keine vorübergehende Tendenz von letztlich geringer Bedeutung ist. Im Gegenteil: Die Veränderungen – von global operierenden Finanzinteressen und Konzernen in Gang gesetzt – treffen auch die deutsche Ar-

Löhne bei maximaler Flexibilität als Weg zurück in die Vollbeschäftigung suggeriert. Damit sind nicht nur Lohnniveaus und soziale Standards bedroht, sondern hier definiert Kapital sein Verhältnis zu Arbeit neu: Aus einer Position der Stärke werden geschwächte Gewerkschaften in ihrer tatsächlichen Gegenmacht neu vermessen, seit Jahrzehnten gültige Geschäftsgrundlagen der „kooperativen Konfliktbewältigung“ werden grundsätzlich in Frage gestellt.

War die hin und wieder kurzzeitig eingesetzte Leiharbeitskraft bei der Stammebelegschaft eines Betriebs als Aushilfe noch gerne gesehen, so ändert sich das mit einer größeren Zahl von länger oder dauernd eingesetzten Leiharbeitern. Sie führen den Festangestellten die eigene Ersetzbarkeit (zu schlechteren Konditionen) vor Augen, ihre pure Anwesenheit macht Angst, stellt sie doch die Sicherheit des Arbeitsplatzes in Frage. Angst wirkt disziplinierend und lässt auch merklich geringere Be-

zahlung, weniger Absicherung und schlechtere Arbeitsbedingungen noch akzeptabel erscheinen. So wirkt Prekariisierung auf das ganze Gefüge von Beschäftigung.

Im Folgenden werden zunächst einige zentrale Merkmale der Leiharbeit herausgearbeitet, um die Problematik dieser Beschäftigungsform zu verdeutlichen.

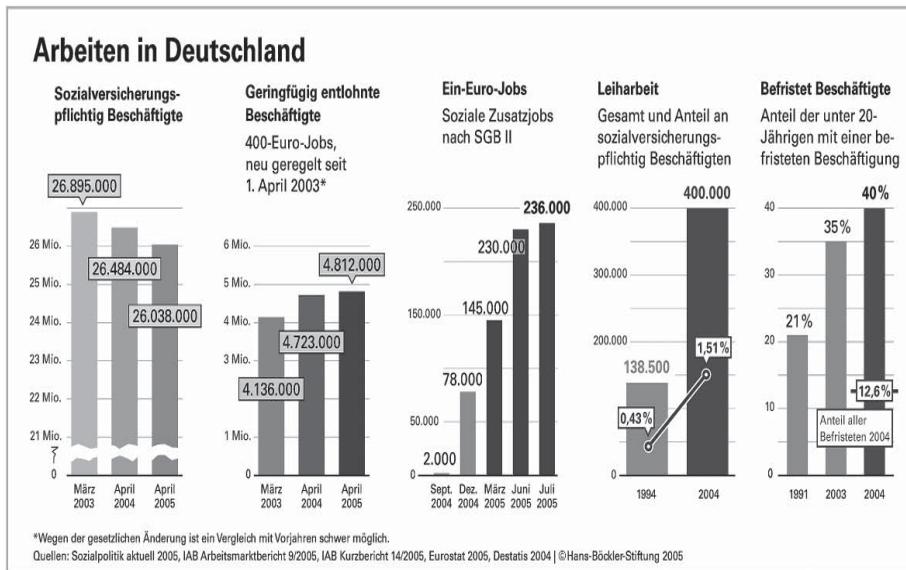


Abb. 2: Arbeiten in Deutschland

beitswelt nicht nur in Randbereichen, sondern insgesamt. Prekarisierung von Arbeit als erhebliche Zunahme unsicherer Beschäftigungsverhältnisse wie in der Leiharbeit und durch Ausweitung des Niedriglohnsektors ist keine Randerscheinung. Sie greift schon seit geraumer Zeit massiv in die Standards von Arbeitsverhältnissen insgesamt ein, und die absehbare Entwicklung verspricht nichts Gutes.

Mit der politisch flankierten Flexibilisierung des Arbeitsmarktes der letzten Jahre wird Prekarisierung gefördert und ausgeweitet. Ein angeblich starrer Arbeitsmarkt wird zum zentralen Hindernis beim Abbau der Arbeitslosigkeit erklärt, die Akzeptanz niedriger

Im dritten Kapitel folgt ein Perspektivenwechsel hin zur Sichtweise von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitern. In vier Interviewauszügen wird deutlich, dass Individuen auf unterschiedliche Weise mit dieser Beschäftigungsform umzugehen gelernt haben.

Kapitel vier behandelt die Problematik aus gewerkschaftlicher Sicht. Lange Zeit stand die Forderung nach dem Verbot der Leiharbeit im Vordergrund gewerkschaftlicher Politik. Dies ändert sich langsam, inzwischen sind Tarifverträge zur Regulierung der Arbeitsbedingungen abgeschlossen worden.

Im Schlusskapitel fünf werden schließlich Überlegungen angestellt zur Perspektive einer Ent-Prekari-

sierung von Zeitarbeit. Einige Beispiele zeigen, dass hier durchaus Erfolge möglich sind.

## 2. Daten und Fakten zur Leiharbeit

Über Jahrzehnte war die Leiharbeit in ihrer Größenordnung für den Arbeitsmarkt in Deutschland eher vernachlässigbar, seit Anfang der 90er Jahre ver-

Leiharbeit findet sich traditionell in Deutschland zu erheblichem Anteil im verarbeitenden Gewerbe, oft in gering qualifizierten Tätigkeiten. Für eine Gesellschaft, in der Arbeit in Dienstleistungsbranchen heute längst dominiert, ist die Übersicht über die Anteile der Leiharbeit in den unterschiedlichen Berufsbereichen fast ein wenig verwunderlich. Wenngleich die Branche selbst seit geraumer Zeit in Veränderung

begriffen ist, so bietet auch eine neuere Aufschlüsselung der Tätigkeiten noch ein eher traditionelles Bild (Abb.4).

Anders als etwa in Frankreich oder den Niederlanden war Zeitarbeit in Deutschland lange Zeit weder sozial akzeptiert noch politisch gewollt. Bis 1967 verboten, wurde sie erstmals 1972 in einem eigenen Gesetz (AÜG, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) geregelt. Das AÜG wurde zunächst mit Blick auf den Schutz von Industriearbeitern in Normarbeitsverhältnissen gestaltet, diese Regulierung der Leiharbeit aber über die Jahre zunehmend zurückgenommen.

Die rot-grüne Arbeitsmarktpolitik sorgte mit den Hartz-Reformen für einen Einschnitt gerade auch in der Leiharbeit. Mit Inkrafttreten des derzeit gültigen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zum 1.1.2003 entfielen wesentliche Beschränkungen der Leiharbeit. Mit ihnen hatte einerseits verhindert werden sollen, dass der Verleihbetrieb das unternehmerische Risiko auf die Leiharbeitskräfte abwälzt. Andererseits sollten Stammbeslegschaften davor geschützt werden, durch Leiharbeitskräfte ersetzt zu werden.

1. Die Beschränkung der *Überlassungshöchstdauer* (= Einsatzzeit beim Entleihbetrieb) wurde schrittweise verlängert: von 3 auf 6 Monate (ab 1985), von 6 auf 9 Monate (ab 1994), von 9 auf 12 Monate (ab 1997), von 12 auf 24 Monate (ab 2002). Ab 2003 gibt es keine Beschränkung mehr.
2. Das *Befristungsverbot*, mit dem befristete Beschäftigungsverhältnisse zwischen Verleiher



Abb.3: Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland

zeichnet sie aber erhebliches Wachstum. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit verdeutlicht die fast kontinuierliche Zunahme bei den absoluten Zahlen von LeiharbeiterInnen (Abb.3).

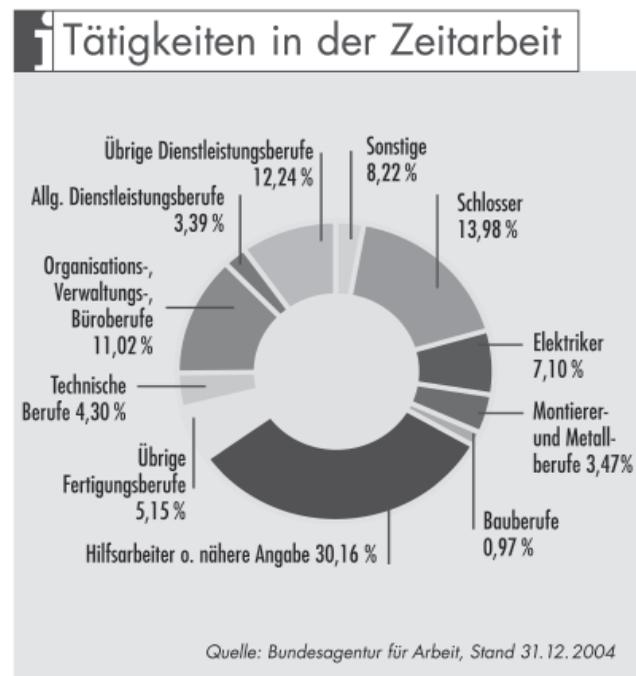


Abb.4: Tätigkeiten in der Zeitarbeit

Anteil von ZeitarbeiterInnen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2004	
Deutschland	1,5 %
Frankreich	2,1 %
Niederlande	4,5 %
Großbritannien	4,7 %

Tab.1: Anteil von ZeitarbeiterInnen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2004

	NRW	Bundesgebiet
Verleihbetriebe am 30.06.2004	3.349	15.416
Zunahme seit 1995	+90,5 %	+95,1 %
LeiharbeiterInnen am 30.06.2004	87.577	389.090
Zunahme seit 1995	+111,6 %	+140 %

Tab.2: Verleihbetriebe und LeiharbeiterInnen

und Leiharbeitskraft sowie Kettenarbeitsverträge untersagt waren, entfällt nun ebenfalls.

- Das **Wiedereinstellungsverbot**, das es der Zeitarbeitsfirma untersagte, innerhalb von 3 Monaten nach (durch Kündigung des Verleihers) beendetem Arbeitsverhältnis die Arbeitskraft wieder einzustellen, wird im neuen AÜG aufgehoben. Ursprünglich sollte damit gesichert werden, dass das Arbeitsverhältnis zum Verleiher den Arbeitseinsatz beim Entleiher überdauert.
- Das **Synchronisationsverbot**, das es dem Verleiher untersagte, die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses mit der Leiharbeitskraft auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher zu beschränken, wird gestrichen.

Nie wurden seit der ersten Fassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 1972 die rechtlichen Grundlagen der Zeitarbeit so gravierend verändert wie mit der Novellierung 2003. In dieser Neufassung steckt eine Umdefinition der

arbeitsmarktpolitischen Funktion von Leiharbeit. Das neue AÜG ist als wesentlicher Bestandteil in das Gesamtkonzept der Arbeitsmarktreformen (Hartz I – IV „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“) eingebettet. „Ziel der Neuregelung ist eine Aufwertung der Zeitarbeit als flexibles Arbeitsmarktinstrument.“ (Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Sozialbericht 2005, S. 15)

Der Struktur der Branche entsprechend haben sich im Laufe der Zeit drei Arbeitgeberverbände gebildet:

- Im BZA (Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen) sind die großen Leiharbeitsunternehmen organisiert,
- in der IGZ (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen) eher solche mittelständischer Größenordnung,
- im jüngsten Verband AMP (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister) in der Mehrzahl eher die Kleinbetriebe der Branche.

In Übernahme von Grundsätzen des „equal pay“ / „equal treatment“, die seit langem im Entwurf einer EU-weiten Regelung der Leiharbeit enthalten sind, schreibt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 2003 die prinzipielle Gleichbehandlung von Leihar-

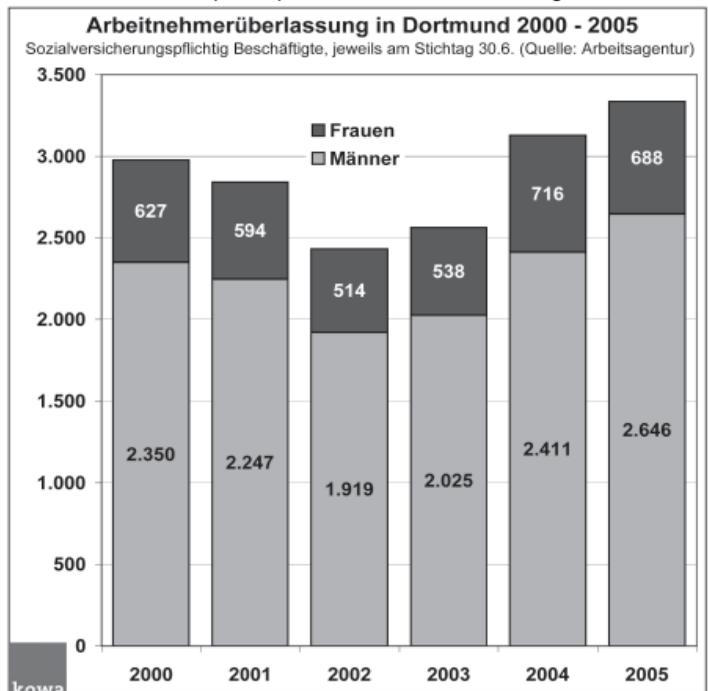


Abb. 5: Arbeitnehmerüberlassung in Dortmund 2000-2005



Abb.6: Verteilung der Beschäftigungsdauern in Leiharbeit

beitskräften und Stammarbeitskräften im jeweiligen Entleihbetrieb bei allen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes vor (§ 3 Abs. 1 Nr. 3, AÜG). Davon kann allerdings durch Tarifverträge abgewichen werden.

Der AMP schloss als erster Verband einen Tarifvertrag mit den CGZP (Christliche Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen). Wegen seiner Dumping-Konditionen traf dieser bei BZA und IGZ offiziell auf Kritik, war als billige Referenz in den Verhandlungen mit den DGB-Gewerkschaften aber durchaus willkommen. Aus dieser schwachen Verhandlungsposition heraus schloss die Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften im Mai/Juni 2003 Tarifverträge mit BZA und IGZ ab; sie sind am 1.1.2004 in Kraft getreten. Mit ihnen wird die Leiharbeit als eigenständige Branche erstmals tarifiert. Bestandteile der Vereinbarung sind jeweils ein Entgelt-, Entgeltrahmen- und Manteltarifvertrag. Festgelegt wurden neun nach Qualifikation gestaffelte Entgeltgruppen und jeweils ein Grundlohn mit einsatz- und beschäftigungsbezogenen Zuschlägen. Die Entgelte

liegen dabei bis zu 40% unter den entsprechenden Ecklöhnen der Flächentarifverträge (zur Problematik dieser Tarifverträge vgl. unten Kapitel 4).

Trotz der Wachstumsraten in den vergangenen Jahren hat Zeitarbeit hierzulande noch immer nicht die Bedeutung wie in vergleichbaren Ländern Europas. Vieles spricht aber für eine weitere Zunahme in Deutschland – sowohl die absolute Zahl der Leiharbeitskräfte als auch ihr prozentualer Anteil an der Beschäftigtenzahl steigt.

Bei der in der Vergangenheit vorherrschenden Industriestruktur war in Nordrhein-Westfalen die Leiharbeit entsprechend präsent. Doch auch mit dem Strukturwandel hin zu mehr Beschäftigung in Dienstleistungsbranchen hat die industrielle Leiharbeit nicht an Bedeutung verloren. Die Zeitarbeits-Branche verzeichnet in NRW ähnliche Zuwachsraten wie im gesamten Bundesgebiet – bei den Unternehmen wie bei den Beschäftigten.

Für Dortmund vorliegende Zahlen weisen für den Zeitraum 2000 – 2005 nach einem deutlichen Rückgang 2002/2003 – in den letzten Jahren wieder erhebliches Wachstum in der Leiharbeit aus.

#### Charakteristika von Leiharbeit

- Die Leiharbeitsbranche in Deutschland ist geprägt durch kleine und mittelständische Betriebe.
- Bei den Entleihunternehmen ist es dagegen umgekehrt: Großbetriebe greifen häufiger auf LeiharbeiterInnen zurück als Klein- und Mittelbetriebe.
- Immer noch wird Leiharbeit weit überwiegend bei gewerblichen Tätigkeiten im produzierenden Gewerbe geleistet. Der Anteil im Dienstleistungsbereich ist nach wie vor gering.
- Entsprechend ist Leiharbeit derzeit immer noch Männerdomäne, wenn auch der Anteil der Frauen steigt; Leiharbeit wird vorrangig von Jüngeren geleistet, MigrantInnen sind in dieser Beschäftigungsform überrepräsentiert.
- Leiharbeit ist auch 2006 noch in erheblichem Maße gering qualifizierte Arbeit.
- Das Spektrum von Tätigkeiten, die sich der Zeitarbeit öffnen, wird größer.
- Die Leiharbeitsbranche verzeichnet eine extrem

hohe Fluktuation, 60 % der Beschäftigungsverhältnisse dauern weniger als 3 Monate.

- In der Leiharbeit ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad sehr niedrig und deshalb die Streikfähigkeit ausgesprochen schwach. Die über Jahrzehnte aufrechterhaltene Politik der Gewerkschaften, Leiharbeit und damit deren Tarifierung abzulehnen, wurde aufgegeben.
- Die Durchschnittslöhne in der Zeitarbeit liegen erheblich (30 % - 40 %) unter denen, die in der Gesamtwirtschaft gezahlt werden. Die geltenden Tarifverträge werden diese Differenz absehbar nicht wesentlich verringern können, denn die

Berufe	abs.	in %
Insgesamt	3.872	100,0
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	1.027	26,5
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	635	16,4
Bürofach-, Bürohilfskräfte	489	12,6
Schlosser	371	9,6
Elektriker	285	7,4
Metallverbinder	116	3,0
Andere Dienstleistungskaufleute	95	2,5
Maler, verw. Berufe	79	2,0
Landverkehr	75	1,9
Feinblechner, Installateure	70	1,8
Techniker	58	1,5
Nachrichtenverkehr	57	1,5
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungskaufleute	44	1,1
Metallformer (spanend)	43	1,1
sonstige	428	11,1
Quelle: Arbeitsagentur, eigene Berechnungen		

Tab.3: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte LeiharbeiterInnen nach Berufen, Dortmund; Stichtag: 31.03.2006

schwache Verhandlungsposition der Gewerkschaften führte bei den erstmalig geführten Tarifverhandlungen 2003 zu einem insgesamt niedrigen tariflichen Lohnniveau.

- Auch heute in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit stellt Zeitarbeit in aller Regel eine Notlösung für Arbeitssuchende dar. Es wächst aber auch die Zahl der Menschen, die aus unterschiedlichen

Motiven Zeitarbeit bewusst und nicht aus einer Zwangslage wählen.

### 3. Erfahrungen in der Leiharbeit

Im Folgenden kommen eine Leiharbeiterin und drei Leiharbeiter selbst zu Wort. Die Interviews wurden im Zeitraum 2003-2006 durchgeführt.

#### Frau A, 25 Jahre: „Mir geht’s um die Erfahrung“

Als Kind mit ihrer Familie aus der Türkei nach Deutschland gekommen, hat Frau A nach Hauptschulabschluss und zunächst abgebrochener Lehre erst spät eine Ausbildung als Bürokauffrau zu Ende gebracht. Nun ist sie seit einem halben Jahr arbeitslos, hat sich etliche Male beworben und scheitert – so fasst sie die Reaktionen auf ihre Bewerbungen zusammen – meist daran, dass sie mit 25 noch keine Berufserfahrung außer ihrer Ausbildungszeit hat.

*„Wenn ich mich bewerbe, hör’ ich überall, ich hätt’ ja keine Erfahrung, und die kann ich mir mit Zeitarbeit holen, hab’ ich mir gedacht...“*

Dabei hat sie ein eher schlechtes Bild von Zeitarbeit aufgrund der Erfahrungen ihres Vaters: Er wurde als Leiharbeitskraft schlecht bezahlt, hatte wiederholt Ärger mit unkorrekten Lohnabrechnungen, und der Verleiher wusste immer wieder zu verhindern, dass er in eine Festanstellung bei einem der Entleiher wechseln konnte.

Mit realistischem Blick für ihre Defizite bei gegebener Arbeitsmarktsituation sieht sie aber für sich in der Zeitarbeit die Möglichkeit, schnell die immer wieder geforderte Berufserfahrung zu sammeln. In relativ kurzer Zeit in mehreren Unternehmen eingesetzt zu werden, wo sie unterschiedliche Arbeitserfahrungen machen kann – darauf setzt sie ihre Hoffnungen, um so den Sprung in eine Festanstellung zu schaffen.

*„Ich brauche Arbeit, sei es unterbezahlt oder nicht unterbezahlt,... mir geht’s im Prinzip einfach nur um die Erfahrung, ... dass ich eventuell auch in mehreren Firmen eingesetzt werde, wo ich mehr Erfahrungen sammeln kann, ... damit ich hinterher, wenn ich mich bewerbe, sagen kann: So, ich hab’ jetzt meine Berufserfahrung ...“*

Mittel- oder längerfristig als Leiharbeiterin tätig zu sein, kann sie sich derzeit nicht vorstellen, diese Form der Beschäftigung soll ihr nur als Sprungbrett für eine „normale“ Beschäftigung, die Festanstellung in einem Betrieb, dienen. Dafür ist sie bereit, sich in jedweder Hinsicht den Bedingungen der Zeitarbeit anzupassen. Ein geringer Verdienst wäre da ebenso wenig ein Hindernis wie unter Umständen lange Anfahrtswege für eine gewisse Zeit. Sie ist darauf eingestellt, dass sie für unterschiedliche Einsatzbetriebe ein besonderes Maß an Flexibilität braucht oder auch eine hohe Bereitschaft, sich schnell einzuarbeiten.

**Herr B, 46 Jahre:** „Man soll froh sein, dass man die Leihfirma überhaupt hat“

Herr B hatte als Jugendlicher eine Schlosserlehre abgebrochen, war dann ca. 17 Jahre in einem Betrieb bis zu dessen Schließung als Produktionsarbeiter tätig. Über die Jahre hat er sich dort – wie er sagt – „zum Dreher gemacht“, soll heißen: Aufgrund seiner Erfahrungen konnte er auch Arbeiten verrichten, die sonst ausgebildeten Drehern vorbehalten sind. Nach der Entlassung fand er keine dauerhafte Festanstellung mehr, meist war er mit unterschiedlichen Tätigkeiten in verschiedenen Betrieben als Helfer beschäftigt. Der Konkurs des Betriebes hat B.s Erwerbsbiografie massiv erschüttert. In jenem Betrieb hatte er sich auch ohne formale Qualifikation allein aufgrund seiner Erfahrungen einen gewissen Status erworben – Erfahrungen, die auf dem Arbeitsmarkt nicht zählen. Als er nach wiederholter Arbeitslosigkeit, immer nur kurz von diversen Aushilfsjobs unterbrochen, die Gefahr sieht, völlig aus dem Arbeitsmarkt verdrängt zu werden, wendet er sich an eine Zeitarbeitsfirma. Dies ist sein Ausweg aus der Not. Sein schlechtes Bild von Zeitarbeit lässt ihn jedoch diesen Schritt eher zögerlich tun.

*„ ... skeptisch am Anfang ja, aber heute muss ich sagen: Man soll froh sein, dass man die Leihfirma überhaupt hat, dass man wenigstens 'n bisschen was verdienen kann. Ich mein, finanziell is' es vielleicht nicht so doll, aber ich mein', es geht gerade eben so, ... “*

Auf eines der schon traditionellen Probleme von gering qualifizierter Zeitarbeit – es hat ihr schlechtes Image mitgeprägt – trifft Herr B im Laufe der Jahre

immer wieder:

*„ ... also Sie werden nicht überall eingeführt (in die neue Tätigkeit, d.V.), Unfallverhütung, Sicherheitschuhe, und und ... , das is' in vielen Betrieben ... , ... das wird unterschlagen, ... “*

Trotz erheblicher Beiträge, die die Zeitarbeitsbranche wegen überdurchschnittlicher Unfallhäufigkeit nach wie vor an die Berufsgenossenschaften zu entrichten hat, ist die besondere Gefährdung von Geringqualifizierten in der Leiharbeit immer noch Thema.

Auch wenn Herr B nach über 10 Jahren in der Zeitarbeit die Hoffnung auf eine reguläre Festanstellung als Lagerarbeiter noch nicht aufgegeben hat, lässt er doch durchblicken, dass er sich – schon wegen seines Alters – darauf einstellt, dass Leiharbeit beruflich seine einzige Perspektive ist. Er weiß um seine prekäre Lage in Einkommen, sozialem Status, Chancen auf Weiterbildung usw. Aber er hat sich mit seinem Status arrangiert.

Was er nicht versteht, ist die Diskriminierung, die er als gering qualifizierte Zeitarbeitskraft erfährt:

*„Am Anfang, wo ich da in den Betrieben war, da hieß es: ‚Ach so, der kommt von der Zeitarbeit, der hat sowieso nix im Kopf, der hat nix gelernt‘, mit dem könnten sie rumspringen, wie sie wollten, ... Ich sag' dann zu denen: ‚Ihr seid jetzt noch fest im Betrieb, wartet mal ab, in ein, zwei Jahren, dann seid ihr auch weg vom Fenster, da biste froh, wenn du so was hast, wo du arbeiten kannst.“*

Vermutlich bedarf es nicht einmal B.s ausdrücklicher Warnung an seine festangestellten Kollegen, sie sollten sich nicht zu sicher wähnen. Befürchtungen, dass ihre Arbeitsplätze gefährdet sein könnten, haben mittlerweile auch den Kern vieler Stammbeschäftigten erreicht – die seit der Nachkriegszeit über Jahrzehnte berechnete Hoffnung auf lebenslange Arbeitsplatzsicherheit, die zumindest viele Männer im klassischen Normalarbeitsverhältnis erwarten konnten, ist flächendeckend erschüttert.

**Herr C, 49 Jahre:** „Der sagte einfach: Hier, da gehst du jetzt hin“

Herr C ist seit seinem 15. Lebensjahr berufstätig. Er hat eine Lehre als technischer Zeichner absolviert, konnte aber im Anschluss daran in seinem Lehrbe-

trieb nur wenige Jahre weiter arbeiten. Der Betrieb geriet in eine Krise, und Herr C war unter denen, die in der Folge entlassen wurden.

Auf dem Arbeitsmarkt bot sich bald eine neue Chance: Ein kartografisches Unternehmen stellte ihn ein, er schulte um, wurde Kartograf und schien eine Lebensstellung gefunden zu haben. 20 Jahre war der Arbeitsplatz sicher, dann ging das Unternehmen in Konkurs. Herr C, inzwischen gut 40 Jahre alt, stand wieder auf der Straße.

Anders als bei der ersten Entlassung gibt es für sein berufliches Umfeld inzwischen kein Unternehmen mehr in der Region, das Arbeitskräfte wie ihn einstellt. Er bewirbt sich vergeblich auf sehr unterschiedliche, zunehmend auch weniger anspruchsvolle Tätigkeiten. Öfters bekommt er zu hören, er sei überqualifiziert und suche doch wohl nur ein kurzfristiges Sprungbrett. Mit zunehmender Zahl von Absagen auf seine Bewerbungen wird ihm klar, dass offenbar auch noch ein anderer Faktor eine Rolle spielt: Mit Anfang 40 ist er etlichen Arbeitgebern zu alt, nur dass ihm das niemand offen sagt. Als Familienvater mit zwei kleinen Kindern will er nicht warten, bis er Arbeitslosenhilfe „Hartz IV“ beantragen muss, Herr C will die Odyssee der Arbeitsuche auf jeden Fall beenden.

Herr C hatte aus der ersten Arbeitslosigkeit souverän herausgefunden: umgeschult, Qualifikation angepasst und einen langfristig sicheren Arbeitsplatz gefunden. Er arbeitete lange Jahre in den sicher scheinenden Standards des Normalarbeitsverhältnisses und konnte eine entsprechende Lebensplanung entwickeln und umsetzen: eine Familie gründen, ein Haus bauen, sein soziales Umfeld pflegen. Zu diesen Standards gehörte neben materieller Absicherung und sozialer Einbettung für diesen selbstbewussten, gut qualifizierten Fachmann hinzu, dass er seine Ansprüche in Tarifverträgen fixiert und seine Rechte in innerbetrieblicher Mitbestimmung über den Betriebsrat gewahrt sah.

All diese Sicherheiten brechen mit dem Verlust seiner langjährigen Beschäftigung weg. Er sieht sich einem Arbeitsmarkt ausgesetzt, auf dem seine Qualifikation und Berufserfahrung für wertlos erklärt sind, wo sich auch kein halbwegs adäquates Angebot aus seinem beruflichen Umfeld eröffnet. Schlimmer

noch, die Bereitschaft, für irgendeine Festanstellung völlig berufsfremd und zu schlechteren Konditionen zu arbeiten, stößt ins Leere. Die Hoffnung auf qualifikationsnahe Arbeit ist aufgegeben, der erzwungene Realismus des Familienvaters und Häuslebauers besagt: besser irgendwelche Jobs im Rahmen einer Anstellung bei einer Zeitarbeitsfirma als arbeitslos zu sein.

*„Ich freute mich, dass ich bei der Zeitarbeits-Firma direkt 'nen Festvertrag bekommen hab' und nicht so wie bei 'ner anderen, wo ich mich schon mal beworben hatte. Die kamen an und wollten mir 'nen Vertrag über 3 Wochen geben, und dann hab' ich gesagt: ‚Passt mir nicht.‘ Dann drohten die mir sofort: ‚Das müssen wir dann aber dem Arbeitsamt melden‘, was mir aber nix machte, denn ich kriegte sowieso nichts mehr von denen.“*

Der Zeitarbeitsbranche ist nicht nur die Zwangslage vieler ihrer Arbeitskräfte klar. Wie das Beispiel von Herrn C zeigt, weiß sie auch, dass die offizielle politische Propagierung von Leiharbeit als Arbeitsmarktinstrument ihr auch ein anderes Gewicht bei den Agenturen für Arbeit verleiht. Manch einer in der Branche sieht sich legitimiert, bei der offiziell ausgegebenen Devise „Fordern und Fördern“ Ersteres schon mal als seine Aufgabe zu übernehmen. Das Interesse der Zeitarbeitsfirma an der flexiblen Nutzung einer passenden Arbeitskraft lässt sich so mit dem öffentlichen Auftrag der Agentur für Arbeit gleichsetzen: einen Arbeitslosen wieder in Arbeit zu bringen, egal zu welchen Bedingungen.

Herr C verfügt über genug Selbstbewusstsein, auch in seiner jetzt schwächeren Position Zumutungen abzulehnen und seine Rechte einzufordern, wie z.B. bei seiner Einweisung und Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz in den jeweiligen Verleihbetrieben.

*„Man is' halt in den Betrieb rein gekommen, dann wurd' man an einen Arbeitsplatz gesetzt, es wurde einem nichts über Sicherheitsvorkehrungen gesagt, nichts ... , man hat einem noch nich' mal gesagt, wo Umkleidekabinen sind oder Toiletten ...“*

Obwohl ein Dauerthema der Leiharbeit, ist Einweisung und Einarbeitung immer wieder Reibungspunkt zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Entleihbetrieb – gerade auch unter dem Gesichtspunkt Sicherheit. In etlichen Betrieben gut geregelt, gibt es aber nach

wie vor problematische Varianten, mit dieser schwierigen Schnittstelle umzugehen.

Leidtragende dieses strukturellen Problems sind die Leiharbeitskräfte, die in dieser Situation oft hohe Risiken für ihre Gesundheit eingehen, wenn sie die Gefahren an einem neuen Arbeitsplatz nicht richtig einschätzen können. Bei seiner Verleihung in einen Metall verarbeitenden Betrieb bekommt Herr C keine Hinweise auf Sicherheitsvorkehrungen:

*„... der Vorarbeiter sagte einfach: 'Hier, da gehst du jetzt hin und machst halt' ...“*

Er weiß: Zeitarbeitskräfte haben ein Recht darauf, von ihrem Vorgesetzten im neuen Arbeitsbereich in ihre Aufgabe eingewiesen zu werden und vor allem über die wesentlichen Arbeitsschutzbestimmungen informiert zu werden. Seine Kritik an fehlender Sicherheitseinweisung wird jedoch als Nörgelei eines Störenfrieds verstanden, sein direkter Vorgesetzter in der Produktionshalle droht mit seinem „Rauschmiss“. Zugleich fordert ihn seine Verleihfirma auf zu bestätigen, dass eine Sicherheitsunterweisung ordnungsgemäß erfolgt sei. Herr C sichert sich ab, indem er die Mängel schriftlich festhält. Damit erregt er den Unmut seiner Verleihfirma und erhält eine Abmahnung, in der u.a. zu lesen ist:

*„... Sie haben sich über angeblich fehlende Sicherheitsunterweisungen beschwert. Wegen vorlautem Verhalten gegenüber dem Schichtführer wurden sie vom Kunden mit sofortiger Wirkung abbestellt. Wir bitten sie hiermit eindringlich, Ihren Pflichten nachzukommen. Im Wiederholungsfall sehen wir uns gezwungen, das Arbeitsverhältnis außerordentlich zu kündigen.“*

Für die Geschäftsführerin der Zeitarbeitsfirma ist die Angst vor Verlust des Auftrags wesentlich gewichtiger als auch nur die Nachprüfung, ob die Klagen ihrer Zeitarbeitskraft berechtigt sind. Hier steht durchaus mehr als das Verhalten einer einzelnen Verantwortlichen zur Diskussion: Sich als Verleiher von außen kritisch zu Sicherheitsfragen des entleihenden Betriebs zu äußern, ist ein heikler Punkt. Es versteht sich, dass man in einer Branche, die gerade im gewerblichen Bereich von scharfer Konkurrenz geprägt ist, solche Konfliktpunkte mit Kunden eher vermeidet.

Eine Bemerkung wie die der Chefin von Herrn C:

*“Nur weil Sie sich hier über irgendwelche Sicherheitsachen beschweren, muss ich mich doch nicht direkt drum kümmern.“*

spiegelt eine durchaus begründete Furcht vor einer Auseinandersetzung mit einem Kundenbetrieb, die vermutlich nicht zu ihren Gunsten ausgehen würde.

Auch das hartnäckige Beharren von Herr C:

*„Es geht hier nicht nur um meine Gesundheit, es geht auch um die Gesundheit meiner Kollegen.“*

hat nicht zwangsläufig ein Einlenken zur Folge, sondern das Gegenteil. Das Beharren auf seinem Recht bringt ihm nur eine neuerliche Drohung ihm zu kündigen, falls er sein Verhalten nicht ändere. Ist der Auftraggeber für die Zeitarbeitsfirma wichtig, dann bleibt bei der Interessensabwägung schon einmal die Gesundheit der Zeitarbeitskraft zweitrangig.

**Herr D, 28 Jahre: „Was man für die Zeitarbeit braucht, ist Furchtlosigkeit“**

Herr D hat nach Abitur und Bundeswehrzeit eine Berufsausbildung als Personalkaufmann absolviert. Inzwischen hat er mit befristeten Verträgen als Personalsachbearbeiter und auch als Versicherungskaufmann gearbeitet. Nach einigen Monaten der Arbeitslosigkeit trifft er – nach zunächst größerer Skepsis – den Entschluss, seinem Beruf in Zeitarbeit nachzugehen.

*„Ich hatte so'n diffuses Bild im Kopf, es is' eine Art Menschenschinderei, ... da wird für Billiglohn Personal gesammelt, irgendwo hin geschickt, und wenn das verheizt ist, weg – neue. So'n bisschen Sklavenhandel, ... weil es ja auch nicht so 'n Standing hat in Deutschland zurzeit ... .Und ohne mir ein Bild davon gemacht zu haben, hatte ich dieses Vorurteil halt im Kopf, und aufgrund der Tatsache hab' ich mich dann auch gestäubt, mich selbst in dieses Joch zu geben (lacht), aber im Endeffekt is' es eigentlich doch o.k ...“*

Die Bedrohung, schon als junge, relativ gut qualifizierte Arbeitskraft vielleicht länger in Arbeitslosigkeit gedrängt zu werden, treibt ihn um und lässt ihn über Alternativen nachdenken. Er entscheidet sich für Zeitarbeit auch deshalb, weil er Arbeitslosigkeit als

persönliche Krise erlebt und in Zeitarbeit eine Lösung gleich mehrerer Probleme findet.

*„Wenn man dann zu 'ner Zeitarbeits-Firma geht, dann kommt man wieder in ein Beschäftigungsverhältnis rein, und das is' gut fürs Selbstbewusstsein. Man kann wieder arbeiten gehen, man kann sich wieder in'n Dienst stellen und man verdient gleich viel wie vom Arbeitsamt oder sogar mehr, man liegt niemandem auf der Tasche, es ist fürs Selbstwertgefühl besser, das is' doch schon ein großer Vorteil.“*

Er lebt allein, ist ungebunden und beschäftigt sich noch nicht mit Projekten der Lebensplanung wie Familiengründung oder Hausbau. Abwechslung, Flexibilität und kalkulierbarem Risiko bei der Arbeit misst er derzeit mehr Bedeutung bei als Sicherheit und Langfristperspektive. Die Verdienstmöglichkeiten mit Zeitarbeit stellen sich für ihn besser dar als zunächst befürchtet:

*„Ich hab gedacht, dass das mit dem Finanziellen sich doch negativer darstellt als es eigentlich is', dass man für'n Appel und 'n Ei arbeiten gehen muss, dem ist aber nicht so.“*

Obwohl er nicht seine ganze Hoffnung darauf setzt, ist die Aussicht, über Zeitarbeit wieder in eine Festanstellung zu finden, durchaus interessant für ihn. Die Krankenkassen-Niederlassung, bei der er derzeit gemeinsam mit 6 anderen Kollegen und Kolleginnen aus 4 verschiedenen Zeitarbeitsfirmen beschäftigt ist, hat allen zu Beginn Hoffnung auf Festanstellung gemacht. Der zwölfmonatige Einsatz geht seinem Ende entgegen, von Übernahme ist jetzt keine Rede mehr. Herrn D trifft das weniger als andere, er hat sich mit dem Gedanken angefreundet, auf längere Sicht in der Zeitarbeit zu bleiben. Er betrachtet die damit verbundene Flexibilität als Herausforderung, aus deren Bewältigung er Bestätigung seiner Fähigkeiten und Kompetenzen bezieht:

*„Was man für die Zeitarbeit braucht, ist Furchtlosigkeit. Man darf nicht denken, weil ich an mehrere Firmen ausgeliehen werde, bin ich ein schlechter Arbeiter. Es is' nur so, die Marktsituation is' so, dass ich hier helfen muss, hier helfen muss und hier helfen muss, und dann vielleicht bei A wieder anfangen muss. Das qualifiziert mich nicht ab, vielleicht qualifiziert's mich sogar auf, weil ich die Fähigkeit hab', in kurzer Zeit Firma A zu helfen mit meinen Fähigkeiten, dann vielleicht Firma B zu helfen mit meinen Fähigkeiten, weil genau da meine Fähigkeiten gebraucht werden. Und ich glaube, dass viele dann denken, jetzt muss ich schon wieder da hin, die waren nicht zufrieden. Nein, nein, ich war gut, deshalb soll ich jetzt da Feuerwehrmann spielen!“*

Herr D hat – so seine Sicht – aus der Not der Arbeitslosigkeit die Tugend gewollter Tätigkeit in Zeitarbeit gemacht. Er sieht sich damit nicht in seiner Erwerbsbiografie bedroht, sondern glaubt, die mit Zeitarbeit verbundenen Besonderheiten in Pluspunkte für sich umwandeln zu können. Wechselnde Arbeitsplätze bestätigen ihm nur die flexible Nützlichkeit seiner Arbeitskraft, sie ermöglichen ihm, seine Qualifikation zu erweitern und zu aktualisieren, sich ihrer im Vergleich der jeweiligen betrieblichen Anforderungen immer weder neu zu vergewissern.

Er betont diese Aspekte und lässt zumindest im Interview offen, wie er seine Arbeit in Zukunft sieht. Damit dürfte er zu einer Gruppe zählen, wie sie sich die Zeitarbeitsbranche und auch die Arbeitsmarktpolitik wünschen: junge besser qualifizierte Singles, die auf flexibilisierte Arbeitsmärkte mit angepasster persönlicher Flexibilität reagieren und die hohen Standards und Sicherheiten aus dem Normalarbeitsverhältnis (noch) nicht als oberste Priorität für sich betrachten.

Er betont diese Aspekte und lässt zumindest im Interview offen, wie er seine Arbeit in Zukunft sieht. Damit dürfte er zu einer Gruppe zählen, wie sie sich die Zeitarbeitsbranche und auch die Arbeitsmarktpolitik wünschen: junge besser qualifizierte Singles, die auf flexibilisierte Arbeitsmärkte mit angepasster persönlicher Flexibilität reagieren und die hohen Standards und Sicherheiten aus dem Normalarbeitsverhältnis (noch) nicht als oberste Priorität für sich betrachten.

## 4. Gewerkschaften und Leiharbeit

Grundlegend für das Handeln von Gewerkschaften ist eine möglichst weitgehende Einheitlichkeit der in ihnen organisierten abhängig Beschäftigten und ihrer Interessen. Darin liegt historisch ihre Stärke als Organisation, die mit Instrumenten wie den Flächentarifverträgen in Deutschland hohe Standards bei Löhnen und Gehältern, Sozialleistungen, Arbeitsschutz, Beschäftigungssicherheit etc. gesetzt hat. Die Ausgestaltung des sog. Normalarbeitsverhältnisses war über Jahrzehnte Kern von Gewerkschaftspolitik, ihr Leitbild und Maßstab. So wurden zum einen relativ hohe materielle und rechtliche Absicherungen für die Masse der Industriearbeiter erreicht; mit dem Betriebsverfassungsgesetz war zum anderen auch innerbetrieblich unternehmerischer Alleinverfügung eine gewisse Grenze gesetzt. Wiederaufbau, Wirtschaftswunder und unbegrenzt scheinende Prosperität der 50er und 60er Jahre schufen in Industriere-

gionen wie dem Ruhrgebiet den Rahmen für gewerkschaftliche Präsenz und Durchsetzungsmacht nicht nur in den Großbetrieben. Ein lange Zeit günstiger Arbeitsmarkt und gewerkschaftliche Stärke hatten für dauerhaft gesicherte Beschäftigung zu guten Bedingungen gesorgt. Ein sicherer Arbeitsplatz war gerade auch im Ruhrgebiet ein hohes Gut – die Erfahrungen mit schlimmer Massenarbeitslosigkeit wie in der Weimarer Republik waren nicht vergessen.

Leiharbeit hingegen war prekäre Arbeit, weil schlechter bezahlt, meist von kurzer Dauer, oft gefährlicher, rechtlich ungeschützt und aus all diesen Gründen in Verruf. Sie war das Gegenteil von einem guten, weil unbefristeten Arbeitsverhältnis zu tarifvertraglichen Bedingungen, die für Teilhabe an Sicherheit, bescheidenem Wohlstand und sozialer Anerkennung standen. In gewerblicher Leiharbeit gab und gibt es nicht nur schlechtere Konditionen, sondern immer wieder kriminelle Praktiken, die etwa den Gesundheitsschutz der Leiharbeitskräfte am Arbeitsplatz kalt lächelnd beiseite schoben. Günter Wallraffs gesammelte Reportagen mit dem Titel „Ganz unten“ haben das 1985 zum ersten Mal dokumentiert und einer konsternierten Öffentlichkeit bekannt gemacht.

In Industrieregionen war Leiharbeit lange Zeit identisch mit gewerblicher, oft gering qualifizierter Tätigkeit in Industrieunternehmen. Noch heute läuft trotz allen Verlusts von industriellen Arbeitsplätzen das Massengeschäft der Leiharbeit – oft als Helfertätigkeit - in gewerblichen Bereichen von Metall-, Elektro- und Stahlindustrie. Im Ruhrgebiet wie in den anderen industriellen Ballungszentren spielte Leiharbeit in den Nachkriegsjahrzehnten zunächst eine untergeordnete Rolle. Die Ertragssituation der Unternehmen und die Stärke von Gewerkschaften und Betriebsräten ließen zunächst innerbetriebliche Personalreserven zu, die flexibles Reagieren auf Nachfrageschwankungen, innerbetriebliche Fluktuation wie Urlaub, Krankheit u.ä. mit den fest angestellten Arbeitskräften erlaubten. Heute dagegen sind die Belegschaften so weit reduziert worden, dass kaum noch Anpassungsspielraum besteht. Personalstrategien der „unteren Linie“ bestimmen die Situation in den Betrieben, d.h. es wird nur noch soviel Personal beschäftigt, wie im Fall der geringsten Auslastung benötigt wird. Solche Strategien schaffen Raum für Leiharbeit, sind mitverantwortlich für deren Wachs-

tum in Industrie-, aber auch in Dienstleistungsbranchen.

## Von der Ablehnung zur Regulierung

Eine große Mehrheit vor allem in den großen Industriegewerkschaften war sich über lange Zeit einig in der Weigerung, Tarifverträge mit der Leiharbeitsbranche abzuschließen. Diesen Schritt zu tun, wäre für die meisten Gewerkschafter gleichbedeutend damit gewesen, Konditionen festzuschreiben, die deutlich von erkämpften guten Standards abweichen. Mit Tarifverträgen das Ansehen prekärer Arbeit zu verbessern und ihr zu Normalität und Akzeptanz zu verhelfen – das konnte nicht Aufgabe von Gewerkschaften sein. Man befürchtete, damit eben jene Unternehmensstrategien zu stärken, die darauf zielen, reguläre Festanstellungen zugunsten von Leiharbeitskräften zurückzudrängen und die Kernbelegschaften immer mehr unter Druck zu setzen. Genau so wenig wollte man dazu beitragen, Belegschaften durch den Einsatz von Leiharbeitern zu fragmentieren und damit das zentrale gewerkschaftliche Druckmittel Streik zu gefährden. Die gewerkschaftliche Ablehnung hat denn auch über lange Zeit in etlichen Betrieben gerade der Montanindustrie NRWs Leiharbeit erschwert, wenn nicht verhindert.

Zunächst in Übereinstimmung mit Parteien, staatlicher Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsrecht war Leiharbeit nicht nur bei Gewerkschaften verpönt, sondern auch politisch unerwünscht. Bis 1967 war sie gänzlich verboten, um dann 1972 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz streng reglementiert erlaubt zu werden. Seitdem sind die Schutzbestimmungen des Gesetzes auf Betreiben von Branche und entleihenden Unternehmen sukzessive gelockert und abgebaut worden. Vom Strukturwandel und dem damit verbundenen Verlust vieler Industriearbeitsplätze gebeutel, stand NRW unter besonderem Druck, neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Mit der Gründung von START Zeitarbeit NRW gGmbH wurde dann im Jahre 1995 die so genannte vermittlungsorientierte Leiharbeit etabliert, die im Gegensatz zur branchenüblichen Praxis eine langfristige Vermittlung der LeiharbeitnehmerInnen bei den Entleihfirmen beabsichtigt. Die Gewerkschaften beteiligten sich aktiv als Gesellschafterinnen an diesem alternativen Modell von Zeitarbeit und vollzogen

damit eine Abkehr von ihrer über Jahrzehnte aufrecht erhaltenen grundsätzlichen Ablehnung. Die Situation der Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt (Langzeitarbeitslose, Ältere, Schwerbehinderte, gering qualifizierte Junge, Migranten, Wiedereinsteigerinnen ins Berufsleben) hatte sich verschärft. Koordiniert von der Landespolitik wurden Arbeitgeberverbände, die evangelische Kirche, kommunale Spitzenverbände, einige Kommunen, die Bundesanstalt für Arbeit und eben auch die DGB-Gewerkschaften als Gesellschafterinnen für dieses Projekt zusammengebracht.

In der Konzeption von START sahen die Gewerkschaften für sie wichtige Ansprüche an sozialverträgliche Zeitarbeit zum ersten Mal verwirklicht:

- START stellt wesentlich mehr Arbeitslose ein als im Branchendurchschnitt.
- START ist orientiert auf Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt – besonders der Problemgruppen.
- START hat eine im Branchenvergleich hohe Übernahmequote in den Entleihbetrieben aufzuweisen, besonders bei den Problemgruppen (ca. 40 % seit 1995).
- Es wurden Tarifverträge mit DGB-Gewerkschaften abgeschlossen.
- Tariflöhne der Entleihbetriebe werden auch für dort beschäftigte Zeitarbeitskräfte von START angewandt („equal pay“).
- Es erfolgt eine gezielte Weiterbildung auch für Geringqualifizierte auf Kosten von START.
- START bemüht sich verstärkt um den Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- START fördert die Übernahme der Leiharbeitskräfte in den Entleihbetrieb, verzichtet darauf, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wie andere Verleihfirmen es tun.
- Gewinne von START werden vorwiegend in die Weiterbildung der Leiharbeitskräfte reinvestiert.
- START fördert grundsätzlich den Aufbau betrieblicher Interessenvertretungen.

Dies war praktisch die Realisierung des Forderungskatalogs, wie er für das gewerkschaftliche Gütesiegel für Zeitarbeitsunternehmen in NRW aufgestellt worden war. Zudem erwies sich das Modell

sozialverträglicher Zeitarbeit schon nach kurzer Zeit als marktfähig. START verfügt nach 11 Jahren des Bestehens heute landesweit über 31 Niederlassungen und hat insgesamt zwischen 1995 und Ende 2004 fast 19.000 Leiharbeitskräfte beschäftigt. blieb START auch als Unternehmen auf NRW beschränkt, so gewann das betriebswirtschaftlich überlebensfähige Projekt sozialverträglicher Leiharbeit bundesweiten Modellcharakter: Leiharbeit zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes schien hier vereinbar mit der Durchsetzung wesentlicher gewerkschaftlicher Standards guter Arbeit – Flexibility für die Wirtschaft, Security (Sicherheit) für die Beschäftigten (Flexicurity – so der Name eines entsprechenden Konzepts). Allerdings: Auch START musste den Marktverhältnissen und besonders den Änderungen seit 2003 (AÜG, Tarifierung) seinen Tribut zollen, die guten Bedingungen konnten nicht in allen Teilen aufrecht erhalten werden.

Mit verantwortlich dafür waren die „Hartz-Reformen“, die zurückgehen auf Vorschläge der vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit Clement initiierten Kommission unter Leitung des VW-Personalvorstands Peter Hartz. Wesentlicher Teil des umfassenden Maßnahmenpakets war eine tief greifende Reform des Leiharbeitsrechts im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Leiharbeit wurde zu einem zentralen beschäftigungspolitischen Instrument erklärt, mit der Schaffung von Personal-Service-Agenturen sollte versucht werden, Problemgruppen wie z.B. Langzeitarbeitslosen mit öffentlicher Förderung den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Wesentliche Schutzbestimmungen wie Begrenzung der Überlassungshöchstdauer, Befristungsverbot, Wiedereinstellungsverbot, Synchronisationsverbot wurden gestrichen (vgl. oben Kapitel 2).

Mit einem rechtspolitischen Trick schaffte es Clement, die noch skeptischen Gewerkschaften in die lange vermiedene Tarifierung von Leiharbeit zu drängen. Aus der in Brüssel seit langem diskutierten EU-Richtlinie wurden die Grundsätze „equal pay / equal treatment“ für Leiharbeiter in die Neufassung des AÜG übernommen, wonach LeiharbeiterInnen zu gleichen Bedingungen beschäftigt werden sollen wie die ArbeitnehmerInnen im jeweiligen Entleihbetrieb. Was wie die Erfüllung aller gewerkschaftlichen

Forderungen aussah und auch entsprechend in die Medien lanciert wurde, erwies sich jedoch als schöner Schein, denn das Gesetz gestattete zugleich, per Tarifvertrag von diesen Prinzipien abzuweichen.

Als erster nutzte ein regionaler Leiharbeitgeber-Verband die neuen Möglichkeiten und schloss einen Tarifvertrag zu äußerst schlechten Bedingungen mit der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen“ ab. Wollten die DGB-Gewerkschaften nicht riskieren, dass auch alle anderen Arbeitgeber diesem Tarifvertrag beitreten, mussten sie selbst aktiv werden und in Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden eintreten. In nicht wirklich begründeter Hoffnung, deutlich bessere Bedingungen erreichen zu können, ging die DGB-Tarifgemeinschaft in die Verhandlungen. Mit den Branchenverbänden BZA (große Leiharbeitsunternehmen) bzw. dem IGZ (mittelständisch) saßen auf der anderen Seite des Tisches Interessen, denen der schwache gewerkschaftliche Organisationsgrad und damit die geringe Durchsetzungsmacht der DGB-Tarifgemeinschaft in der Leiharbeit nicht unbekannt waren. Nach einigem Vorgeplänkel, bei dem die ungleichen Kräfteverhältnisse schon deutlich wurden, schloss die Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften im Mai 2003 einen Tarifvertrag mit dem IGZ ab, im Juni 2003 mit dem BZA.

Zur Charakterisierung seien hier wesentliche Bestandteile von Entgelt-, Entgeltrahmen- und Manteltarifvertrag mit dem BZA genannt:

#### *Entgelt- und Entgeltrahmentarifvertrag:*

- Fixes Entgeltsystem mit neun Entgeltgruppen von € 6,85 (Gruppe 1) bis € 15,50 (Gruppe 9)
- Laufzeit vom 1.1.2004 bis 31.12.2007
- Entgeltsteigerungen von 2,5 Prozent jährlich
- Einsatzbezogene Zuschläge: 2,0 % nach 3 Monaten bis 7,5 % nach 12 Monaten beim gleichen Kunden
- Möglichkeit, bei Einsatz in den neuen Bundesländern die Entgelte um 13,5/10,5/8,5 % im Jahr 2004/2005/2006 zu reduzieren

#### *Manteltarifvertrag*

- Flexibles Arbeitszeitkonto auf Basis der 35-

Stunden-Woche und einer Jahresarbeitszeit von 1.827 Stunden

- Zuschläge für Sonn- und Feiertage von 50 bzw. 100 %
- Zuschläge für Nachtarbeit von 25 %
- 24 (im 1. Jahr) bis 30 Arbeitstage (im 5. Jahr) Urlaub
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld: ab 2. Jahr € 150.- ab 5. Jahr € 300.-

Die Vereinbarungen fallen teilweise hinter Standards zurück, die z.B. in Haustarifen mit großen Leiharbeitsunternehmen wie Randstad schon erreicht und unstrittig waren.

- Bei zugrunde gelegter Wochenarbeitszeit von 35 Std./Woche entfällt gerade für Geringqualifizierte mit Niedrigeinstufungen die Möglichkeit, über Mehrstunden den geringen Lohn aufzubessern; Mehrarbeit geht auf ein Jahresarbeitszeitkonto.
- Bei der vereinbarten Jahresarbeitszeit müssen verleihefreie Zeiten nachgearbeitet werden.
- Vom vereinbarten Arbeitszeitkonto können pro Monat nur 2 Tage Freizeit genommen werden, eine Umwandlung von erarbeiteter Mehrzeit in Geld ist nicht möglich.
- Fahrgeld und Verpflegungsmehraufwand sind nicht vereinbart.

„Das Vergütungsniveau dieser neuen Tarifverträge ist erheblich niedriger ausgefallen als anfänglich von den Arbeitgebern befürchtet“, so der Kommentar des gewerkschaftsnahen Arbeitsrechtlers Prof. Schüren. Sachlich korrekt und dankenswert offen kommentiert die Arbeitgeberseite einen zentralen Aspekt des Resultats: „Wer den Tarifvertrag anwendet, kann sich dem Equal Treatment – gleiche Behandlung und Bezahlung von Zeitarbeitnehmern mit den Stammmitarbeitern – entziehen.“ (BZA auf seiner website) Der Abschluss brachte den Leiharbeitskräften wenig, der Branche selbst, den Entleih-Unternehmen und der Arbeitsmarktpolitik eine deutliche Aufwertung flexibilisierter Arbeit zu günstigen Konditionen.

Der Einstiegslohn liegt beim BZA-Tarifvertrag mit € 6,85 im Jahr 2004 deutlich unter den € 7,50, die besonders in Gewerkschaftskreisen als nicht zu un-

terschreitender Mindestlohn gefordert werden. Am 30.5. 2006 hat die Tarifgemeinschaft des DGB mit BZA und IGZ einen tariflichen Mindestlohn vereinbart, der in den alten Bundesländern zunächst bei € 7,00 liegt und bis Januar 2008 auf € 7,31 steigen soll.

Wenn etwa der BZA- Ecklohn (Facharbeit plus mehrjährige Berufserfahrung) im Jahr 2005 € 9,43 beträgt, dann ist zu fragen, wie groß der Prozentsatz der Leiharbeitskräfte ist, der diese Entlohnung erreicht. Vermutlich liegt er aufgrund der Struktur der Leiharbeit mit einem hohen Anteil gering quali-

fizierter Tätigkeiten deutlich unter 50 %. Der „Helfermarkt“ funktioniert hier wie sonst wo über das Kriterium Preis, zumal die Zahl der konkurrierenden kleinen Leiharbeitsfirmen zugenommen hat. Insider berichten darüber hinaus von einer hohen Quote illegaler Praktiken, um selbst diese Ansprüche noch zu unterlaufen, z. B. bei Migranten mit schlechten Sprachkenntnissen und mangelhaften Informationen über ihre Rechte. Ohnehin beklagen Leiharbeitskräfte häufig, auch bei guter Qualifikation und reichlich

### *Stellungnahme des gewerkschaftlichen Netzwerks ZOOM der IG Metall zu den Tarifabschlüssen 2006*

Die Aktiven des ZOOM-Netzwerkes haben auf ihrer Klausurtagung am 7./8./9.7.06 die Tarifabschlüsse ausführlich diskutiert. Das Ergebnis dieser Diskussion zusammengefasst:

1. Wir Netzwerker von ZOOM sind von den Tarifabschlüssen in der Zeitarbeit und den damit verbundenen Reallohnverlusten der Kollegen schwer enttäuscht.
2. Dennoch sehen wir uns in der Pflicht, die Kollegen weiterhin bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche aktiv zu unterstützen.
3. Geforderte Alternativen, wie den Ausstieg aus der Tarifgemeinschaft halten wir derzeit nicht für sinnvoll, weil es zum einen den Einfluss der IG Metall in der Zeitarbeitsbranche schwächen würde und zum anderen das notwendige Korrektiv IGM in der Tarifgemeinschaft eliminieren würde. Die Kollegen der Zeitarbeit brauchen nicht nur unsere Solidarität, sondern auch unsere aktive Einmischung.
4. Als Konsequenz aus den Tarifverträgen setzt ZOOM sich die folgenden Ziele:
  - Durch intensive Informationsarbeit sollen die Betriebsräte in den Kundenbetrieben für das Thema Zeitarbeit sensibilisiert werden. Sie sollen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten voll ausschöpfen, um durch Betriebsvereinbarungen die Auswahl von Zeitarbeitsfirmen auf DGB-Tarif-gebundene zu beschränken und wo immer möglich das Equal Pay für die Kollegen aus der Zeitarbeit festzuschreiben (Beispiel Airbus).
  - Die Betriebsräte der Zeitarbeitsfirmen sollen weiterhin intensiv betreut werden und über ZOOM die Möglichkeit zu einer intensiven Vernetzung erhalten.
  - In die Tarifkommission Zeitarbeit sollen ehrenamtliche Aktive aus der Zeitarbeit aufgenommen werden, um die Interessen der Betroffenen zu vertreten.
  - Tarifverhandlungen zur Zeitarbeit sollen in Zukunft mit den weiteren Tarifverhandlungen der IGM synchronisiert werden, um die sich daraus ergebenden Synergieeffekte zu nutzen.
5. ZOOM wird durch engagierte Präsenz auf der Zeitarbeitkonferenz, dem Gewerkschaftstag und anderen IGM-Veranstaltungen das Thema Zeitarbeit stärker in das Bewusstsein der IG Metall-Aktiven bringen und die Gründung regionaler Initiativen (Arbeitskreise Menschen in Zeitarbeit AKMiZ) weiter vorantreiben.

Quelle: [http://www.igmetall-zoom.de/06/07/Erklaerung\\_zum\\_TV.pdf](http://www.igmetall-zoom.de/06/07/Erklaerung_zum_TV.pdf) (Download am 29.9.2006)

Berufserfahrung in zu niedrige Entgeltgruppen eingestuft zu werden.

Es geht bei der immer noch weit verbreiteten Ablehnung von Leiharbeit nicht, wie die Branche noch heute gerne glauben machen will, um ein antiquiertes Vorurteil bei Gewerkschaftern und Beschäftigten gegenüber einer „modernen“ Beschäftigungsvariante. Entscheidend für das nach wie vor schlechte Bild von Leiharbeit ist die prekäre Wirklichkeit dieser Arbeitsverhältnisse. Daran haben auch die Tarifverträge nichts geändert. Gerade in den letzten Jahren, seit mit dem verschärften Druck auf Arbeitslose die Devise „jede Arbeit ist besser als keine“ durchgesetzt wurde, haben sich im Bereich gewerblicher Leiharbeit für Geringqualifizierte die Bedingungen alles andere als verbessert.

Mit der tarifpolitischen Niederlage, als die der Abschluss von DGB-Tarifgemeinschaft mit IGZ und BZA 2003 zu werten ist, wird den Gewerkschaften auch eine Rechnung für ältere Versäumnisse präsentiert. Zwar wurde mit der Jahrzehnte langen Ablehnung von Leiharbeit deren Ausdehnung und soziale Akzeptanz länger hinausgezögert, auf deren massive Ausweitung in den 90er Jahren aber nicht adäquat reagiert. Nicht nur die Leiharbeit wurde abgelehnt, auch den Leiharbeitskräften wurde der Eindruck vermittelt, sie würden abgelehnt.

Quer durch alle Gewerkschaften gab es lange Zeit keine angemessene, innovative Form der Auseinandersetzung mit Leiharbeit als einer Form zunehmender Prekarisierung. Eine offensive Organisation von LeiharbeitnehmerInnen unterblieb, so dass heute eine gewerkschaftliche Basis fehlt, die in Tarifverhandlungen Druck entfalten könnte.

**„Das Image von Leiharbeit ist nach wie vor schlecht.“ Interview mit Klaus Rathmann, IG Metall Dortmund**

Klaus Rathmann ist hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall-Verwaltungsstelle Dortmund. Hier ist er u.a. zuständig für Betriebe der Metall- u. Elektroindustrie.

Klaus Rathmann hat in seinem Berufsleben als Industriearbeiter und hauptamtlicher Gewerkschafter über Jahrzehnte verfolgen können, wie sich die Leiharbeit verändert hat:

*„Früher wurden mit Leiharbeit in erster Linie Auftragspitzen abgefangen, Ausfälle kompensiert. Heute gilt das zwar auch noch, aber bei größeren Betrieben hat man früher eine gewisse Vorhaltung von Personal gehabt, später für normale Auslastung der Kapazitäten, heute dagegen nur noch für eine Minimalauslastung. Bei allem, was darüber hinausgeht, wird sofort auf Leiharbeit zurückgegriffen.“*

In der Metall- und Elektroindustrie hat er in der Region ein weites Spektrum von Leiharbeit in gewerblichen Tätigkeiten erlebt: von Betrieben, in denen LeiharbeiterInnen den gleichen Lohn erhalten wie Festangestellte, wo sie zugleich gut in kollegiale Beziehungen eingebunden sind, bis hin zu kriminellen Praktiken, wo LeiharbeiterInnen um Rechte betrogen werden und ihnen zum Teil sogar der Lohn für ihre Arbeit vorenthalten wird. Immer wieder stößt er auf Fälle, in denen Betriebe versuchen, sich über zweifelhafte Rechtskonstruktionen größtmögliche Flexibilität beim Personal zu sichern.

*„Da wird gerne mit Werkverträgen gearbeitet, wohinter sich dann Leiharbeit verbirgt. Gesetzlich festgelegte Bedingungen für Werkverträge wie etwa selbständiges Arbeiten sind da überhaupt nicht gegeben.“*

Auf diese Weise werden selbst die wenigen Schutzvorschriften für LeiharbeiterInnen noch umgangen. Mit zunehmender Erweiterung der legalen Möglichkeiten zum Einsatz von Leiharbeit scheinen jedoch – so sein Eindruck – fragwürdige Nutzungsformen in rechtlichen Grauzonen zurückgegangen zu sein.

An legalen Möglichkeiten, Personalkosten zu mindern, mangelt es aber auch nicht – und sie werden konsequent genutzt.

*„Es gibt die Tendenz, komplette Bereiche auszugliedern, einen kompletten Fertigungsteil.“*

Der ausgegliederte Betriebsteil wird zu einem neuen Unternehmen verselbständigt, das als Leiharbeitsfirma firmiert und zu geringen Kosten sein Personal an das Stammwerk verleiht, um dort für maximale Flexibilität zu sorgen.

Bei einer Umfrage unter Betriebsräten hatte die IG Metall Dortmund 2005 u.a. festgestellt, „dass die Mehrzahl der abgefragten Betriebe in Dortmund und

*Umgebung weder bei BZA noch IGZ organisiert sind, sondern bei den ‚Christen‘.*“

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit (CGZP) hatte 2003 einen Tarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister (AMP) geschlossen, ein Verband, dem auch in der Region etliche vor allem kleinerer Leiharbeitsfirmen angehören. Die hier geregelten Mindestbedingungen für Leiharbeit liegen noch unter den von den DGB-Gewerkschaften mit den Arbeitgeberverbänden „Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ)“ und „Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA)“ vereinbarten.

Gewerbliche Tätigkeiten in der Leiharbeit werden auch im östlichen Ruhrgebiet schlecht bezahlt, eine wachsende Zahl von kleinen Leiharbeitsfirmen konkurriert bei geringen Verrechnungssätzen in scharfem Wettbewerb miteinander. Der entstehende Druck wird an die Arbeiter weitergereicht: Betroffen sind davon oft Migranten, die weder ausreichende Sprachkenntnisse haben noch die tariflichen Mindestgarantien kennen. Klaus Rathmann und andere Kenner der Szene berichten immer wieder vom Missbrauch solcher Unkenntnis oder Unsicherheit.

Nach wie vor hat die IG Metall keine eigenen Organisationsformen für die Leiharbeitskräfte entwickelt. Der Kontakt mit Leiharbeitern ist bisher sporadisch, kommt in aller Regel dann zustande, wenn sie als Einzelne wegen Ärgers mit der Lohnabrechnung o.ä. zur Gewerkschaft kommen.

*„Unser Kontakt“*, stellt Klaus Rathmann fest, *„beschränkt sich meistens darauf, dass Kollegen mit Klagen zu uns kommen wegen irgendwelcher Dinge, die ihnen vorenthalten worden sind. Der Kontakt zur Zeitarbeit läuft generell über den Rechtsweg.“*

Damit sind, wie er selbstkritisch einräumt, Mängel gewerkschaftlichen Umgangs mit Leiharbeit angesprochen. Probleme, die die IG Metall in der Region, aber durchaus auch Gewerkschaften allgemein im Umgang mit Leiharbeit und den darin Beschäftigten haben. Es beginnt ganz banal damit, dass der IG Metall – wie auch Ver.di oder anderen Gewerkschaften – eine wichtige Grundlage für eine solche Arbeit fehlt:

*„Wir haben keinen richtigen Überblick über die Zahl der Mitglieder in der Leiharbeit.“*

Die Gründe für das eher distanzierte Verhältnis zu Leiharbeitern sind vielfältig. Gerade im Ruhrgebiet waren gewerkschaftliche Strukturen traditionell auf Großbetriebe ausgerichtet mit Betriebsräten, für die das Normalarbeitsverhältnis Regelfall und Leiharbeit ein Randthema war. Die zumeist kleinen Leiharbeitsfirmen hatten und haben in aller Regel keine Betriebsräte. Dazu kommt die Vereinzelung der Leiharbeitskräfte, die meist nur relativ kurz in den Entleihbetrieben tätig sind und deshalb von der herkömmlichen Gewerkschaftsarbeit nur mit größerem Aufwand erreicht werden können. Zum Teil hat man sich auch Illusionen gemacht, das Thema allgemein erledigen zu können:

*„IGM-Position war lange Jahrzehnte: Verbot der Leiharbeit, von daher ist das bei etlichen Kollegen immer noch so – und das Thema ist dann auch nicht strukturiert angegangen worden.“*

Seit einiger Zeit ist auf Bezirksebene NRW ein Arbeitskreis zum Austausch der Erfahrungen mit Leiharbeit eingerichtet worden. Klaus Rathmann sieht aber trotz einzelner Initiativen und Aktionen keine große Chance der Mobilisierung von Seiten der IG Metall zum Thema Leiharbeit.

*„Leiharbeit – das ist nicht das Mitglieder-Reservoir für die IGM, davon bin ich fest überzeugt ...“*

*„Wenn überhaupt, erreichen wir die Leiharbeiter über die Entleihbetriebe.“*

Seine Erfahrung hat Klaus Rathmann aber gelehrt, dass Betriebsräte in erster Linie die Interessen der Festbeschäftigten im Auge haben und besonderes Engagement für Leiharbeitskräfte eher die Ausnahme ist.

*„Betriebsräte, die gucken erst mal nach ihren eigenen Leuten ...“*

Die bisherigen Initiativen aus der IG Metall, Betriebsräte für die Interessen und die Position der Leiharbeiter zu sensibilisieren, sind eher zögerlich aufgenommen worden und oft wieder versandet. Realistisch fasst Klaus Rathmann die in den Gewerkschaften oft nicht so gern eingestandene Unterscheidung in den Köpfen vieler Betriebsräte zusammen:

*„Bei vielen ist im Kopf: ‚Wenn wir (d.h. die Stammbeglegschaft) weniger Arbeit haben, dann sind die (d.h. die Leiharbeiter) eben draußen, und die eigenen Leute sind nicht betroffen.‘“*

Nimmt man all diese Momente zusammen, so verwundert es nicht, wenn Klaus Rathmann feststellt:

*„Die IG Metall hat bei der Leiharbeit keine Durchsetzungskraft ...“*

Dieses nüchterne Fazit hat durchaus Geltung über die Region hinaus. Und damit ist der in Gewerkschaftskreisen ungerne eingestandene Hintergrund für die schwache Position benannt, aus der heraus die DGB-Tarifgemeinschaft erstmals Tarifverträge mit der Leiharbeitsbranche schließen musste.

Zu den 2003 abgeschlossenen Tarifverträgen, so erinnert sich Klaus Rathmann, *„gab es in der IG Metall eine derbe Diskussion.“* Sowohl über das insgesamt schwache Niveau der ausgehandelten Konditionen als auch über unliebsame Konsequenzen, die man als Verwaltungsstelle vor Ort zu vertreten hatte.

*„Wir hatten Haustarifverträge mit einzelnen Firmen vor den Tarifabschlüssen mit den Branchenverbänden IGZ oder BZA, die besser waren als die bundesweit ausgehandelten. Und das muss man dann den betroffenen Mitgliedern erst mal klar machen, dass man als Gewerkschaft seine Unterschrift unter Verschlechterungen gesetzt hat.“*

Seine Einschätzung, dass *„die Situation sich mit dem Tarifvertrag IGZ / BZA verschlechtert hat“*, illustriert Klaus Rathmann am Beispiel der in den Tarifverträgen festgelegten Arbeitszeitkonten. Fallen Mehrarbeitsstunden über den Standard der 35-Stunden-Woche hinaus an, werden diese nicht mehr bezahlt sondern angespart, um in verleihefreien Zeiten „abgefeiert“ zu werden. Dies wirkt sich negativ auf das Einkommen der Leiharbeiter aus:

*„Wenn du Stundenlöhne von € 7,50 hast, dann ist es kaum hinzunehmen, wenn Du keine Mehrarbeit bezahlt bekommst, sondern die Mehrstunden angespart werden. Oft werden die tarifvertraglich festgesetzten Grenzen (z.B. 150 Std.) dabei auch einfach überschritten.“*

Es versteht sich, dass mit dem Abschluss der Tarifverträge auch alte Probleme nicht einfach aus der

Welt geschafft sind. Aus den Beratungsgesprächen mit den Leiharbeitern kennt Klaus Rathmann deren Hauptprobleme:

*„...dass die ohnehin schwachen Tarifverträge nicht eingehalten werden, dass die Leute ihrem Geld hinterherlaufen müssen, dass falsch abgerechnet wird, dass gesetzliche Bestimmungen nicht eingehalten werden und so weiter ...“*

Dass jemand mit diesen Klagen zur IG Metall kommt, ist schon eher die Ausnahme, denn *„viele Leiharbeiter haben Angst, ihre Rechte einzuklagen.“* Bei den gegebenen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt eine durchaus realistische Angst, denn mit dem Einklagen seiner Rechte *„droht dem Leiharbeiter oft der Rausschmiss.“*

Entgegen dem Bild, das nach dem erstmaligen Tarifabschluss auch in den Gewerkschaften verbreitet wurde, kann Klaus Rathmann keine Wende zum Besseren feststellen.

*„Egal wer in der Vergangenheit den Versuch gemacht hat, die Leiharbeit aus der Schmutzdecke zu holen, erst Blüm, dann später Clement – da hat sich nicht wirklich was verändert, die Menschen sehnen das immer noch so ... , das Image von Leiharbeit ist nach wie vor schlecht. Das Gerede von Leiharbeit als Möglichkeit zur Selbstverwirklichung, Freiheit usw. – das ist ein Hohn.“*

Im Zusammenspiel mit den anderen Maßnahmen der sog. Hartz-Reformen wurde jedoch eins erreicht:

*„Politischer Wille mit ‚Hartz‘ war, den Niedriglohnsektor zu etablieren, und das haben sie geschafft!“*

## 5. Perspektiven

Die seit Beginn der 90er Jahre stark gestiegenen Zahlen von Leiharbeitsbeschäftigung dokumentieren die zunehmende Normalisierung dieser Beschäftigungsart. „Zeitarbeit verdrängt in einem Viertel der Betriebe, die Leiharbeitnehmer einsetzen, reguläre Beschäftigung“, berichtete die Financial Times Deutschland am 9.5.2005 unter Berufung auf eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Von einer flächendeckenden Auflösung regulärer Beschäftigung – also des Normalarbeitsverhältnisses – kann in Deutschland zwar nicht die Rede sein, aber es wäre

realitätsblind, die deutliche Zunahme von „besonderen Formen der Beschäftigung“ nicht zur Kenntnis zu nehmen. Die Flexibilisierung auch des deutschen Arbeitsmarktes ist ein seit Jahren betriebener Prozess, in dem auch Leiharbeit eine bestimmte Rolle spielt. Die Ausbreitung atypischer und häufig prekärer Beschäftigungsverhältnisse samt der damit einhergehenden Ausbreitung sozialer Unsicherheit ist – so der Soziologe Klaus Dörre (Brinkmann u.a. 2006, 6) – inzwischen keine Randerscheinung mehr, sondern prägt zunehmend das Gesicht des Arbeitsmarkts.

Diese Veränderungen werden von Gewerkschaften in Deutschland nur mit erheblicher Verzögerung in ihrem ganzen Umfang realisiert und ernst genommen. Adäquate Strategien im Umgang damit sind je nach Gewerkschaft sehr unterschiedlich entwickelt und insgesamt erst in den Anfängen (Pape 2005). In NRW haben DGB und vor allem die IG Metall im Laufe der Jahre unterschiedliche Versuche im Umgang mit der Leiharbeit unternommen. Initiativen wie etwa das Projekt des DGB NRW, gewerkschaftliche Gütekriterien für Zeitarbeit mit den Arbeitgebern zu vereinbaren, waren wenig erfolgreich. Der Versuch, Leiharbeitsfirmen in nennenswerter Zahl zu gewinnen, die in Anlehnung an START sich auf die dort umgesetzten Grundsätze verpflichten ließen, brachte nur schwache Resonanz: Ende 2005 waren 5 Betriebe mit dem gewerkschaftlichen „Zertifikat Zeitarbeit“ ausgezeichnet. Eine geplante Ausweitung auf ganz Deutschland kam nicht zustande.

Es gibt inzwischen aber neue, ermutigende Beispiele für Aktivitäten, in denen prekäre Beschäftigung insgesamt oder Leiharbeit als wichtiger Teil davon zum Thema gemacht wird. Ausgangspunkt ist oft die Einsicht, dass lange Zeit die Interessen von prekär Beschäftigten wie Leiharbeitskräften nicht die nötige Aufmerksamkeit in Gewerkschaften gefunden haben:

- Welche Interessen haben Leiharbeitskräfte, welche Hilfen brauchen sie?
- Worin unterscheiden sich ihre Interessen von denen der Festangestellten?
- Wie erhöht man ihren Organisationsgrad, was steht dem bisher entgegen – auch in den Gewerkschaften?

- Wenn Betriebsräte nicht immer möglich sind, welche anderen Formen, ihre Interessen zu organisieren, sind dann die richtigen?

Inzwischen gibt es einige Erfolg versprechende Ansätze, auf die Probleme der zunehmenden Prekariisierung von Arbeit einzugehen und dabei insbesondere auch die Interessen der betreffenden ArbeitnehmerInnen aufzugreifen:

- „Prekäre Beschäftigung eindämmen“ ist eines der drei Leitthemen des IG Metall-Projekts „Gute Arbeit“.
- Im Rahmen einer Kampagne hat der IG Metall-Bezirk Niedersachsen/Sachsen-Anhalt eine Aktion „Prekäre Arbeitsverhältnisse“ initiiert.
- In verschiedenen Städten wurden aus der IG Metall heraus Arbeitskreise „Menschen in Zeitarbeit“ gegründet.
- Die IG Metall hat ein spezielles Internet-Portal eingerichtet: ZOOM (Zearbeitskräfte Ohne Organisation Machtlos – [www.igmetall-zoom.de](http://www.igmetall-zoom.de)).
- Die IG BAU hat 2004 die Europäische Wanderarbeitergewerkschaft (European Migrant Workers' Union – EMWU) gegründet.
- Im Oktober 2004 führte der DGB eine Arbeitstagung „Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe“ in Düsseldorf durch.
- Auch in der Wissenschaft findet das Thema „Prekäre Arbeit“ zunehmend Aufmerksamkeit (z.B. in den WSI-Mitteilungen der Hans-Böckler-Stiftung).
- Mit der „Initiative Solidarität“ will die IG Metall NRW neue Teilhabe an Arbeit, Bildung und Einkommen durchsetzen. Über die bisherigen gewerkschaftlich gut organisierten Betriebe hinaus werden die „weißen Flecken“ gewerkschaftlicher Arbeit, darunter auch die Leiharbeit, angegangen.
- Verschiedene Ratgeber für Leiharbeitskräfte sind inzwischen erschienen: (u.a. „33 Fragen zur Leiharbeit“ der IG Metall Bielefeld, „Informationen für Betriebs- und Personalräte zur neuen Leiharbeit“ von ver.di).

Gewerkschaften können in diesem Zusammenhang wichtige Impulse von außen bekommen, sei es aus konkreten lokalen Zusammenhängen oder übergreifend aus landesweiten Initiativen. So haben z.B. die MitarbeiterInnen von „JOB lokal“, einem kleinen Projekt der Arbeiterwohlfahrt in Dortmund zur Arbeitsvermittlung von arbeitslosen Migranten, wertvolle Erfahrungen zum lokalen Leiharbeitsmarkt für Geringqualifizierte sammeln können, die von Interesse für gewerkschaftliche Arbeit sind. Ein Austausch über die prekäre Arbeitsmarkt-Situation von gering qualifizierten Migranten könnte Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Arbeit vor Ort geben. Beispiele wie „JOB lokal“ dürften sich noch mehr in der Region und darüber hinaus finden. Mittlerweile gibt es in Deutschland eine recht bunte Palette von Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen, zu der auch gemeinsames Nachdenken über die Prekarisierung der Arbeit gehört. So wurde 2005 in Erfurt auf dem Ersten Sozialforum in Deutschland, der deutschen Plattform von Globalisierungskritikern, der Komplex prekäre Beschäftigung und „(Selbst-)Organisation der Unorganisierbaren“ diskutiert.

Auch beim Blick über die Grenzen gab es in Erfurt Interessantes z.B. von italienischen Gewerkschaftern über Erfolge und Probleme bei der Organisation von Prekären zu hören (BuKo 2005; Veth 2005). Lohnend ist sicher auch, sich mit Erfahrungen in den USA zu beschäftigen, mit dortigen Initiativen zu „Organizing“ oder dem Aufbau von „Workers Centers“ als neuen, Erfolg versprechenden Organisationsformen für Prekäre.

Im Folgenden sollen zum Abschluss einige Beispiele vorgestellt werden, vom Betrieb über die lokale Ebene bis hin zur Internetvernetzung.

## Betriebliche Interessenvertretung zwischen Abwehr und Integration<sup>1</sup>

### **Beispiel 1: Betriebsratsarbeit in einer Verleih- und Montagefirma**

Im folgenden Fall handelt es sich um einen Konzern, der aus zwei selbständigen Unternehmen besteht. Der Stammbetrieb mit dem Hauptsitz in einer westdeutschen Großstadt und drei weiteren Stützpunkten in der Bundesrepublik hat zurzeit 750 Beschäftigte, zu 90 Prozent Facharbeiter (Rohrschlosser, Schweißer und Vorrichter). Die Firma baut Rohrleitungen und Industrieanlagen, vorwiegend in der chemischen Industrie. Die zweite Firma wurde vor einigen Jahren aufgekauft. Kurz danach beantragte sie beim Landesarbeitsamt die Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung. Neben dem Verleih von Arbeitnehmern werden auch kleinere Aufträge im Rohrleitungs- und Industrieanlagenbau erledigt. Zeitweise hatte die Firma mehr als 100 Beschäftigte, zum Zeitpunkt unserer Untersuchung waren es 47, davon sind 28 im Rahmen eines Zweitarbeitsverhältnisses von der Stammfirma herüber gewechselt. Ein Betriebsrat besteht nur in der Stammfirma, nicht jedoch in der Verleihfirma. Im Folgenden wird die Interessenvertretung des Betriebsrats der Stammfirma näher beschrieben, der es erreicht hat, die Leiharbeiter mit zu vertreten.

Bei mehr als 40 Baustellen, über die ganze Bundesrepublik verteilt, ist es extrem schwierig für den Betriebsrat, einen Überblick zu behalten. Im Laufe der Jahre hat sich jedoch eine Art Informationsnetz herausgebildet, das den Betriebsrat in die Lage versetzt, die Situation einigermaßen zu überschauen. Eine wichtige Rolle spielt dabei die lange Betriebszugehörigkeit eines Großteils der Belegschaft, die eine kontinuierliche Arbeit des Betriebsrats erleichtert. Die Freistellung des Betriebsratsvorsitzenden ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass er ständiger Ansprechpartner für die Arbeitnehmer ist. Auf die gesetzlich mögliche Freistellung eines zweiten Mitglieds hat der Betriebsrat bisher verzichtet. Für Besuche auf Baustellen erfolgt jeweils zeitweise

<sup>1</sup> Die folgenden beiden Beispiele sind Auszüge aus dem Buch von Klaus Kock: Die austauschbare Belegschaft. Flexibilisierung durch Fremdfirmen und Leiharbeit; Köln 1990; Download: <http://www.werkstadt-dortmund.de/werkstadt/fair/doc/austBeleg.pdf>

eine Freistellung nach Bedarf. Die weiteren zehn neben dem Vorsitzenden tätigen Betriebsratsmitglieder werden unterstützt von Vertrauensleuten, die jeweils auf solchen Baustellen gewählt werden, auf denen kein Betriebsratsmitglied tätig ist. Auch in der Verleihfirma gibt es einen Vertrauensmann.

Der Betriebsratsvorsitzende erhält in seiner zweiten Funktion als Sicherheitsfachkraft Informationen von den Baustellen und auch aus den Einsatzbetrieben der Leiharbeiter, bzw. er verschafft sich Informationen durch Begehungen. Überhaupt spielt das Sicherheitswesen eine wichtige Rolle bei der Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern. Es gibt insgesamt acht Sicherheitsfachkräfte und 24 Sicherheitsbeauftragte. Die vom Gesetz vorgeschriebene Zusammenarbeit der Sicherheitsfachkräfte mit dem Betriebsrat bzw. Mitwirkung des Betriebsrats bei der Bestellung der Sicherheitsbeauftragten hat sich als wirksames Mittel erwiesen, neben dem Betriebsrat selbst quasi eine zweite Ebene der Interessenvertretung zu institutionalisieren. Die Beauftragten werden sogar vom Betriebsrat vorgeschlagen. Im Gegensatz zum Betriebsrat haben Sicherheitsfachkräfte und -beauftragte das Recht, die Leiharbeiter an ihrem jeweiligen Einsatzort aufzusuchen, um sicherheitstechnische Kontrollen und Belehrungen durchzuführen.

Neben den Betriebsversammlungen sind in der Montagefirma die Sicherheitsbelehrungen zum Ort der Kommunikation zwischen den Arbeitnehmern und ihrer Interessenvertretung geworden. Der Betriebsrat kann sich so über die Probleme am Einsatzort informieren und auch seinerseits der Belegschaft Neuigkeiten vom Firmensitz und von anderen Baustellen mitteilen. Die Betriebsversammlungen werden als Teilversammlungen für jeweils mehrere, räumlich nicht zu weit auseinander liegende Baustellen abgehalten. Eine Gesamtversammlung wäre für die Arbeitnehmer zu aufwendig, da mit weiten Anfahrtswegen verbunden. Versammlungen auf jeder der 49 Baustellen würden bei vorschriftsmäßiger Einberufung eine Gesamtzahl von 196 pro Jahr bedeuten, was vom Betriebsrat kaum zu leisten wäre und wohl auch vom Arbeitgeber nicht ohne weiteres hingenommen würde. Die Teilversammlungen stellen eine Art Kompromiss dar. Steigende Teilnehmerzahlen, auch wenn die Versammlung am Samstag

stattfindet, zeigen, dass dieses Vorgehen auch den Arbeitnehmern entgegenkommt. Die so insgesamt recht gute Kommunikation und Information hat den Betriebsrat veranlasst, das erste Mal eine Betriebsratswahl als Urnenwahl durchzuführen. An den bisherigen Briefwahlen hatte sich immer nur etwa die Hälfte der Arbeitnehmer beteiligt. Durch die persönliche Ansprache der Kollegen bei der Urnenwahl steigt jetzt die Beteiligung auf über 80 Prozent.

Ein Problembereich des Personaleinsatzes ist die Zusammensetzung der Projektteams für die jeweiligen Baustellen. Je nach Umfang der zu erbringenden Leistungen, nach Art der Arbeiten und den daraus sich ergebenden Qualifikationsanforderungen sowie nach dem Stand der Projektausführung wird das Personal für eine Baustelle zusammengestellt. Auch die Arbeitsintensität lässt sich beeinflussen durch die Entsendung leistungsstärkerer oder schwächerer Arbeiter auf bestimmte Baustellen. Wichtiger noch als individuelle Leistungsunterschiede ist die Zusammenarbeit der Arbeitnehmer. Man belässt deshalb eingespielte Gruppen meistens zusammen und ordnet ihnen bei größeren Aufträgen weitere Arbeitnehmer zu. Für die Entsendung von Montagearbeitern besteht – anders als bei einer Versetzung, das heißt einer Änderung des Arbeitsverhältnisses – weder nach dem Betriebsverfassungsgesetz noch nach dem Bundesmontagetarifvertrag ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Der Betriebsrat hat sich im vorliegenden Fall jedoch eine informelle Mitwirkungsmöglichkeit geschaffen. Es ist in dieser Montagefirma Praxis, dass die Projektleiter jeden Montag am Sitz der Firma zusammenkommen, um zu prüfen, auf welcher Baustelle noch Leute mit welcher Qualifikation fehlen und wo eine Überbesetzung vorhanden ist. Es werden dann relativ häufig Umverteilungen vorgenommen. Solche Umsetzungen erzeugen vielfach Unmut in der Belegschaft, wenn z.B. Arbeitnehmer von Baustellen abgezogen werden, wo man relativ viel verdienen kann, wenn die neue Baustelle weiter vom Wohnort entfernt liegt, wenn eingespielte Teams auseinandergerissen werden oder jemand neuen zugeteilt bekommen, der nicht so viel leistet wie die Kollegen usw. Die Mitwirkung des Betriebsrats bei solchen Umsetzungen kann diese Konflikte etwas eindämmen, was auch im Interesse des Arbeitgebers liegt.

Die Anwesenheit des Betriebsratsvorsitzenden bei den montäglichen Besprechungen und sein Eingreifen in die Personaleinsatzplanung tragen dazu bei, dass die Einsätze gerechter verteilt werden, dass Gruppen nicht unnötig auseinander gerissen werden, dass Arbeitnehmer nicht quer durch die Bundesrepublik geschickt werden.

### **Beispiel 2: Betriebsratsarbeit in einem Entleihbetrieb**

In einem Betrieb der Druckindustrie wird im Bereich der Weiterverarbeitung vor allem zum Einlegen, Einheften und Einkleben von Werbebeilagen ständig eine große Anzahl von Leiharbeitern beschäftigt. Für Betriebsrat und Belegschaft stellt sich der Leiharbeitereinsatz zunächst nicht als großes Problem dar. Das ändert sich jedoch, als die Kapazität der Abteilung ausgeweitet und dazu in immer größerem Umfang von der Leiharbeit Gebrauch gemacht wird. Es kommt jetzt häufiger zu Problemen bei der Zusammenarbeit, denn die wechselnden Leiharbeiter müssen ständig neu eingearbeitet werden und machen dennoch Fehler, die von den fest Beschäftigten nachgearbeitet werden müssen.

Um zu prüfen, ob die Leiharbeit eventuell unterbunden oder zumindest eingedämmt werden könnte, sieht sich der Betriebsrat zunächst einmal die Unterlagen näher an, die ihm von der Personalabteilung aufgrund des § 99 BetrVG überlassen werden. Es sind dies Aufstellungen über das angeforderte Leihpersonal sowie über die letztendlich abgerechneten Arbeitsstunden. Bei einem Vergleich der Listen zeigen sich Differenzen. Die Erklärung findet der Betriebsrat darin, dass zwar die Personalabteilung wie auf der ersten Liste angegeben Leihpersonal anfordert, dass jedoch die wirklich benötigte Zahl erst bei Schichtbeginn festgelegt wird. An manchen Tagen schicken die Schichtführer überzählige Leiharbeiter nach Hause, an anderen Tagen bestellen sie selbstständig beim Verleiher zusätzliche Arbeitskräfte. Sowohl die Personalabteilung als auch der Betriebsrat erfahren davon erst im Nachhinein.

Der Betriebsrat berät nun, was zu tun sei. Die Verletzung der Mitbestimmungspflicht durch den Arbeitgeber kann nicht hingegenommen werden. Den Protest des Betriebsrats beantwortet die Personalleitung nur damit, man sei schon dabei, eine befriedigende

Lösung zu erarbeiten. Auch die Personalabteilung habe ein Interesse daran, dass Leiharbeit nicht ungeplant und unkontrolliert eingesetzt wird. Allerdings könne man aus Flexibilitätsgründen nicht auf Leiharbeit verzichten. Der Betriebsrat gibt sich mit dieser Auskunft nicht zufrieden, zumal sich an der Praxis nichts Wesentliches ändert.

Als erstes achtet der Betriebsrat jetzt genau auf die Einhaltung aller Vorschriften. Es stellt sich heraus, dass einzelne Leiharbeiter manchmal zwei Schichten hintereinander arbeiten. Die Drohung mit einer Anzeige bei der Gewerbeaufsicht bewirkt, dass diese Praxis unterbunden wird. Die verbesserte Überwachung der Sicherheitsvorschriften führt dazu, dass die Leiharbeiter nur noch zu Arbeiten herangezogen werden, die keiner großen Sicherheitsvorkehrungen bedürfen. Auch die Thematisierung des Problems auf Betriebsversammlungen sowie die Drohung, die Missstände an die Öffentlichkeit zu bringen, tragen dazu bei, dass die Vorschriften eingehalten werden, und der Leiharbeitereinsatz etwas eingedämmt wird. Darüber hinaus gibt es Probleme mit der Qualifikation der Leiharbeiter. Der durch ihre Fehler verursachte ökonomische Schaden hält sich nur deshalb in Grenzen, weil die Abteilungsbelegschaft die Fehler nacharbeitet. Spätestens als die Belegschaft in der Tarifausschuss einmündig wird, wird deutlich, dass durch unqualifiziertes Leihpersonal schwerwiegender ökonomischer Schaden angerichtet werden kann. Belegschaft und Betriebsrat wollen dieses Mittel der Verweigerung der Kooperation jedoch nicht auf Dauer zu Lasten der Leiharbeiter einsetzen. Auch so scheint es der Personalleitung – vor allem auf Drängen der Abteilungsleitung und der Schichtführer – angebracht, den Leiharbeitsanteil nicht zu groß werden zu lassen. Es werden nun auch Neueinstellungen vorgenommen, zumal sich nach der Einführungsphase einiger neuer Maschinen auch die Planungsgrundlagen verbessert haben. Gerade an den neuen Maschinen ist die Gefahr, dass nicht eingearbeitete Leiharbeiter Schäden verursachen, noch größer.

Ein Ausschuss des Betriebsrats hat nunmehr seit einem Jahr eine Statistik über den Leiharbeitereinsatz geführt. Grundlage dazu sind die wöchentlichen Planungen der Abteilungsleiter, die Anforderungen

der Personalabteilung an die Verleiher, die Stunden nachweise, die von den Vorarbeitern der Verleihfirmen ausgefüllt werden, und die Überlassungsverträge zwischen Entleiher und Verleiher. Bei der Auswertung der Statistik ergibt sich folgendes Bild:

1. Die Leiharbeit konzentriert sich fast ausschließlich auf den Bereich der Weiterverarbeitung. Bei ca. 750 Beschäftigten schwankt der Leiharbeitsanteil zwischen fünf und zehn Prozent.
2. Es gibt eindeutige saisonale Schwankungen. Die Höhepunkte des Leiharbeitseinsatzes liegen nicht etwa in der Urlaubszeit, sondern in der Hochsaison vor Ostern und vor Weihnachten.
3. Auch innerhalb der Woche gibt es relativ starke Schwankungen. Die Höhepunkte liegen am Montag und am Donnerstag, jeweils am Tag vor dem Erscheinungstermin der meisten Zeitschriften.
4. Es gibt in der Nachtschicht mehr Leiharbeit als in den Tagschichten.
5. Im Monat werden bis zu 170 Bestellungen an die Verleiher gerichtet, das heißt, es werden neben den wöchentlichen Bestellungen der Personalabteilung noch weitere von Abteilungsleitern und Schichtführern getätigt.

Bei der Auswertung der Überlassungsverträge fällt zweierlei auf: Zum einen tauchen häufig dieselben Namen auf, fast könnte man schon von einer zweiten Belegschaft auf Abruf sprechen. Zum anderen haben die Verträge zwar ein Anfangsdatum aber kein festgelegtes Ende. Das kann bedeuten, dass die Leiharbeiter auf unbestimmte Zeit entliehen werden. Dem Betriebsrat fällt auf, dass ein Vertrag immer dann beendet wird, wenn ein Leiharbeiter krank wird. Wahrscheinlich kündigt der Verleiher diesem Arbeitnehmer dann. Die Stundenabrechnungen zeigen, dass der Arbeitgeber für die Leiharbeiter nur 7,25 Stunden pro 8-Stunden-Schicht bezahlt. Dies erklärt sich dadurch, dass bei ihnen nur die effektive Arbeitszeit berechnet wird, während die fest Beschäftigten im Dreischichtbetrieb auch die Pausen bezahlt bekommen. Leiharbeiter berichten, sie bekämen vom Verleiher auch nur den Lohn für 7,25 Stunden ausbezahlt.

Aufgrund dieser gründlichen Bestandsaufnahme ist der Betriebsrat jetzt in der Lage, gezielte Forderungen aufzustellen. Wichtigste Forderung ist, den Personalbestand am Durchschnittsbedarf auszurichten. Dafür wären etwa 40 bis 50 Neueinstellungen notwendig. Am einfachsten wäre es, diejenigen Leiharbeiter fest einzustellen, die durch ihre häufigen Einsätze schon gut eingearbeitet sind. Der Betriebsrat findet dafür in der Belegschaft, von den Leiharbeitern, aber auch von Schichtführern und Abteilungsleitern Unterstützung. Das Gegenargument der Personalleitung, im Falle von Neueinstellungen wäre dann nach dem Ende der Hochsaison nach Ostern zuviel Personal vorhanden, lässt sich leicht durch die Urlaubsstatistik widerlegen, die zeigt, dass nach Ostern bereits viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Jahresurlaub antreten. Es werden dann auch einige Neueinstellungen vorgenommen, wegen der Ausweitung der Kapazitäten sinken die Leiharbeiterzahlen dennoch nicht.

Anhand der Statistiken lässt sich erkennen, dass die tatsächlichen gegenwärtigen Schwankungen bei der personellen Besetzung in der gesamten Weiterverarbeitung bei etwa 20 Arbeitskräften pro Schicht liegen. Diese Zahl an Leiharbeitern wird auch von der Belegschaft als erträglich angesehen. Der Betriebsrat schlägt deshalb der Personalleitung vor, er werde für diesen Umfang auf die rechtzeitige Unterrichtung nach § 99 BetrVG verzichten. Jeder weitere Leiharbeiter sei jedoch eine Woche vor dem Einsatz dem Betriebsrat zu melden. Um dies durchzusetzen, werde man notfalls auch vor Gericht gehen. Außerdem sei die Belegschaft nicht mehr bereit, mit mehr als 20 Leiharbeitern zusammenzuarbeiten. Auch dies werde der Betriebsrat zur Ablehnung nach § 99 BetrVG nutzen. Nach einiger Zeit willigt die Personalleitung ein. Durch Übernahme von Leiharbeitern in feste Arbeitsverhältnisse wird die Belegschaft weiter aufgestockt.

Es bleibt allerdings noch das Problem, dass auch die 20 Leiharbeiter pro Schicht ohne Interessenvertretung sind. Der Betriebsrat will deshalb in nächster Zeit die wichtigsten Probleme regeln: ordnungsgemäße Sicherheitsbelehrungen und eine systematische Aufklärung der Leiharbeiter über ihre Rechte. Sie sollen auch zur Betriebsversammlung eingeladen werden, die Beratung des Betriebsrats steht ihnen offen.

„Die Leute haben keine andere Chance.“ Interview mit Oliver Schröter von JOBlokal aus der Dortmunder Nordstadt<sup>1</sup>

JOBlokal ist ein Projekt der EU-Gemeinschaftsinitiative Urban II zur Förderung der lokalen Ökonomie. In den Jahren 2003 bis Mai 2006 betrieb das Projekt mit bis zu fünf MitarbeiterInnen in der Dortmunder Nordstadt eine offene Kontaktstelle, die spezialisiert

**JOBlokal**

war auf Qualifizierung und Arbeitsvermittlung von arbeitslosen Menschen in der Dortmunder Nordstadt, die keine

Berufsausbildung haben oder in ihrem erlernten Beruf keine Arbeit finden. JOBlokal arbeitete in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Dortmund, dem Arbeits- und Sozialamt Dortmund, den Gewerbevereinen in der Dortmunder Nordstadt, den Kammern, Bildungsträgern und allen anderen Urban II-Projekten.

Ein hoher Anteil der Kundschaft von JOBlokal sind MigrantInnen, die auf einem für sie ohnehin besonders schwierigen Arbeitsmarkt umfassende Information und oft auch psychosoziale Beratung benötigen. JOBlokal entwickelte sich im Projektverlauf zur Vermittlungsinstanz in einen Arbeitsmarkt, der vielen sonst verschlossen geblieben wäre. Nicht nur für Arbeitssuchende, sondern auch für lokale Klein- und Mittelunternehmen in der Nordstadt bot JOBlokal Beratung mit dem Ziel, Arbeitsplätze im Viertel für Arbeitssuchende aus dem Viertel zu akquirieren.

Beraterinnen und Berater des Projekts kamen bald zu dem Schluss, dass ihre Bemühungen, Arbeitsplätze für die von ihnen Beratenen aufzutun, am ehesten in der Zeitarbeit erfolgreich sein konnten; andere Wege blieben vielfach verschlossen.

„Wir haben uns das auch zu Anfang nicht so vorgestellt, ... es ist einfach so, es ist einfach notwendig geworden, sonst können wir für die Leute gar nichts tun.“

Den MigrantInnen ohne Berufsausbildung steht in aller Regel nur ein bestimmtes, kleines Segment des Arbeitsmarkts und auch der Zeitarbeit offen.

„Man muss auch sagen, in den typischen Helferberufen, da gibt es nichts anderes als Zeitarbeit, da sind 95 % oder auch 98 % der Arbeitsplätze bei den Zeitarbeits-Unternehmen. ... Die Leute haben keine andere Chance, die würden liebend gerne – ich sag mal – bei einem ‚richtigen‘ Arbeitgeber anfangen, nur die Chance ergibt sich nicht, weil die Zeitarbeit dieses Feld schon lange besetzt hat.“

Dementsprechend sucht JOBlokal intensiv den Kontakt zu Zeitarbeits-Firmen und kämmt periodisch deren Angebote an Arbeitsstellen durch. Angebote, die sich überwiegend an Männer richten.

„Viel weniger Frauen sind in Zeitarbeits-Beschäftigung, es gibt ein paar jüngere Frauen, die als Produktionshelferinnen arbeiten, aber in anderen Bereichen haben wir überhaupt keine Zeitarbeit für Frauen. Es gab mal Arbeit bei X (einem Multi der Unterhaltungselektronik d.V.), für die wurde permanent gesucht. Das war aber abenteuerlich, was die sich gefallen lassen mussten: Morgens um 4 nach Essen fahren, von da im Bus zur Fabrik, die war'n dann einen halben Tag unterwegs und haben letztlich dann € 5,50 die Stunde bekommen.“

JOBlokal stößt bei seiner Suche nach Stellen auf ein seit langen Jahren bekanntes problematisches Verhalten in der Zeitarbeits-Branche.

Nicht selten ist es so, dass die Verleihfirmen „... ganz viele (Stellen) Ausschreibungen machen und nur einen Stellenpool aufbauen wollen. Dann fragt man sich, warum denn diese Stelle schon wieder drin ist und schon wieder und schon wieder, und im Grunde sind dann 80 % der Gespräche, die wir dann führen, heiße Luft ... Dass die Zeitarbeitsfirmen sich Bewerberpools schaffen, ist verständlich, aber sie sollten's dann den Leuten schon sagen (dass die ausgeschriebenen Stellen de facto noch nicht vorhanden sind, d. V. ). Stattdessen wird gesagt: ‚Wir rufen Sie an‘, und das war's, weil die nämlich die Stellen gar nicht haben. Sie schreiben sie aus und haben sie nicht. Das schafft natürlich Frustrationen.“

Immer wieder – so die JOBlokal-BeraterInnen - tauchen neue kleine Verleihfirmen auf dem Markt auf, die „... fragwürdig erscheinen, weil sie trotz BZA-Tarif z.B. in den Stundenabrechnungen mogeln; oder solche Sachen wie, dass sie versuchen, ein bestehendes Arbeitsverhältnis abzustreiten, wenn's Probleme

<sup>2</sup> Der Text stellt nur die Meinung des Projektes dar, nicht die der dobeq oder sonstiger Untergliederungen der AWO.

*gibt. Ich hab' jetzt gerade ganz konkret das Problem, dass einer unserer Kunden bei 'ner Zeitarbeits-Firma angefangen ist. Er hat morgens in Münster auf der Baustelle angefangen, da gleich einen Arbeitsunfall erlitten, weil ihm zu viel zugemutet wurde, und der ist dann sofort nach dem Unfall von der Baustelle abgezogen worden und ist dann – Gott sei Dank – zum Klinikum gegangen, wo der Arbeitsunfall festgestellt wurde. Und plötzlich kannte ihn die Zeitarbeitsfirma nicht mehr, es wurde bestritten, dass er da beschäftigt war.“*

Erst aufwendiges Intervenieren von JOBlokal kann diesen Versuch stoppen, sich auf solche Weise aus der Verantwortung zu stehlen.

Solchen Praktiken sind etliche MigrantInnen nach den Erfahrungen aus dem Projekt oft hilflos ausgesetzt, sei es wegen mangelnder Deutschkenntnisse (*„Ich glaub', es wird auch ganz massiv ausgenutzt, dass die Leute des Deutschen nicht mächtig sind.“*), wegen fehlender Informationen über ihre Rechte oder der Unsicherheit, wie und wo sie diese durchsetzen können.

*„In dem Fall blieb der Kunde dann wenigstens hartnäckig. Es gibt genug Leute, die dann einfach so was mit sich machen lassen, oder die einfach mürbe gemacht werden, oder dann solche Dinge wie dass jemandem, wenn gerade keine Arbeit da ist, geraten wird, ‚Nehmen Sie doch 'nen Krankenschein', was dann wiederum bei bestehender Probezeit zum Anlass genommen wird, dem Mann zu kündigen.“*

Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass auch unter den gering qualifizierten MigrantInnen Zeitarbeit einen schlechten Ruf hat, sie wird aber realistischerweise als oft einzige Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt gesehen. Im Projekt JOBlokal wurde mit diesem Widerspruch so umgegangen: Die Menschen werden über Zeitarbeit informiert und auch durchaus ermuntert, ein Angebot in der Zeitarbeit wahrzunehmen. Gleichzeitig ist beiden Seiten klar: Zeitarbeit im Helfer-Bereich ist sehr problematisch, den allermeisten bleibt aber nur diese Chance auf dem Arbeitsmarkt. Mit der Zeit kristallisieren sich für eine zuverlässige Zusammenarbeit im Kern zwei Niederlassungen größerer Zeitarbeits-Firmen heraus, weil sie immer wieder Arbeitsplätze wenigstens

zu regulären Konditionen der Zeitarbeits-Tarifverträge anbieten können.

Erfahrungen mit etlichen anderen Verleihfirmen sind wenig ermutigend:

*„Man kann versuchen, .den Arbeitgebern vernünftiges Personal zu liefern, aber es sind leider zu viele schwarze Schafe am Markt, die auch aufgrund des Preiskampfes, der in der Zeitarbeit herrscht, unsere Kunden bis auf den letzten Cent ausdrücken.“*

Für das Projekt JOBlokal resümieren sich nach mehreren Jahren die Erfahrungen mit dem Bereich gering qualifizierter Leiharbeit, dem Betätigungsfeld von sonst chancenlosen MigrantInnen, so:

*„Hier wird mit den Leuten verfahren, wie man's gerne hat, nach Gutsherrenart.“*

*„Wir hatten ... mit dem Abschluss der Tarifverträge die Hoffnung, dass dadurch die schwarzen Schafe aussortiert würden. Das ist nach wie vor nicht der Fall, es gibt nach wie vor Zeitarbeitsfirmen, die ohne irgendeinen Tarifvertrag arbeiten.“*

In einer schwierigen Situation, in der öffentliche Kontrolle und Korrektur solcher Missstände geboten wäre, machen die Praktiker von JOBlokal gemischte Erfahrungen:

*„Wir haben ein sehr gutes Zusammenarbeiten mit den Fallmanagern. Was ich vermisse oder zumindest nicht sehe, dass Arge oder Agentur für Arbeit ... wirklich nur die Zeitarbeitsfirmen bedienen, die einen Tariflohn zahlen. Ich weiß aus dem Kreis Steinfurt, da gibt's ganz knallharte Anordnungen, es wird nicht ... an die Firma vermittelt, wenn also nicht klar ist, es sind mindestens € 7, die gezahlt werden. Dann kriegt diese Zeitarbeitsfirma einfach keine ALG II-Empfänger vermittelt. Ganz einfach, weil man hat dann die schwarzen Schafe aussortiert – und das fehlt mir ein bisschen in Dortmund.“*

Auch die traditionell eher distanzierte Haltung der Arbeitsverwaltung zur Zeitarbeit scheint sich zu verändern zu haben.

*„Was mich ein bisschen schockiert hat, ist, dass die Zeitarbeitsfirmen immer dann, wenn es darum ging, dass die Kunden (d.h. die Zeitarbeitskräfte, d.V.) nicht gespurt haben, sehr guten Kontakt zur Agentur für Arbeit hatten. Die haben dann nämlich 'ne Mittei-*

lung gemacht, dass er nicht zur Arbeit erschienen ist und gekündigt worden ist, dann haben die gleich eine Sperre bekommen ...“

Weniger engagiert geben sich die Verleihfirmen, wenn es darum geht sich bei der Agentur für ihre Beschäftigten einzusetzen.

„Eigentlich müsste es im Interesse der Zeitarbeitsfirmen sein, was für ihre Leute zu tun, die Leute, die dort gut arbeiten. Es gibt ja auch z.B. ergänzendes Arbeitslosengeld, ... da wäre interessant zu wissen, wie viele Zeitarbeitsfirmen kümmern sich denn auch bei der Arge darum, dass die Leute mehr Geld bekommen, ... wenn ich jetzt an den Familienvater mit 2 Kindern denke, mit € 7,50 ist der unter ALG II – Niveau ...“

Die in vieler Hinsicht schwache Position gering qualifizierter MigrantInnen in diesem schwierigen Segment des Arbeitsmarkts bedürfte auf Dauer eines solchen Beratungs- und Hilfeangebots, wie es sich mit JOBlockal für eine begrenzte Zeit entwickelt hat. Das Projekt ist inzwischen ausgelaufen.

## ZOOM – das Internet-Netzwerk der IG Metall für LeiharbeiterInnen

Gewerkschaftliches Engagement für Kollegen und Kolleginnen in der Leiharbeit war bislang selbst in der IG Metall ein Randthema, obwohl Leiharbeit in der Metall- und Elektrobranche immer schon weiter verbreitet war als in anderen Wirtschaftsbereichen. Initiativen von besonders engagierten Betriebsräten wie z.B. bei Hoesch Spundwand & Profile in Dortmund, bei Audi in Ingolstadt, DaimlerChrysler in Würth, Aktionen aus dem Hauptamtlichen-Bereich (z.B. die Info-Broschüre der IGM in Bielefeld) waren eher die Ausnahme, sie blieben vereinzelt.

Der Bedarf, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen, ist aber offensichtlich gewachsen – auch als Reflex auf die gravierenden Veränderungen bei der Leiharbeit seit den Hartz-Reformen. So haben sich etwa ab 2002 in wachsender Zahl IG Metall-Mitglieder mit der Gründung einiger „Arbeitskreise Menschen in Zeitarbeit“ in Berlin und anderen Städten in Sachen Leiharbeit engagiert.

In diesem Kontext wurde Ende 2004 bei der IG Metall ein interessantes Projekt aus der Taufe gehoben:

das offene Internet-Netzwerk ZOOM ([www.igmetall-zoom.de](http://www.igmetall-zoom.de)). ZOOM steht für „ZeitarbeiterInnen – Ohne Organisation Machtlos“ und hat sich binnen anderthalb Jahren als intensiv genutztes gewerkschaftliches Portal (nicht nur der IG Metall) zur Leiharbeit etabliert.

Mit „ZOOM“ wird zum ersten Mal von gewerkschaftlicher Seite ein breites Angebot an Informationen zu Leiharbeit bereitgestellt: Materialien wie Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Gesetze und Verordnungen, ein Pressespiegel, Arbeitshilfen für Betriebsräte, Literaturhinweise u. a.

Intensiv genutzt und sehr aufschlussreich zu lesen ist hier auch ein Forum zur Leiharbeit, in dem eine qualifizierte kritische Auseinandersetzung über das gesamte bisherige Tarifwerk geführt wird. Hier finden sich wichtige Argumente für eine längst überfällige innergewerkschaftliche Diskussion zu den oft beschönigten Tarifabschlüssen. Der rege Zugriff auf das Portal dokumentiert, dass hier ein lange vernachlässigtes Thema endlich auch gewerkschaftsintern eine Plattform gefunden hat.

Mit der Zunahme von Leiharbeit, wie sie auch in Dienstleistungsbranchen festzustellen ist, würden ähnliche Initiativen wie ZOOM in anderen Gewerkschaften vermutlich auf vergleichbar großes Interesse stoßen: gerade angesichts der Vereinzelung von Leiharbeitskräften ist das Internet ein Medium, das sich für deren Vernetzung anbietet.



# ZOOM – ZeitarbeiterInnen Ohne Organisation Machtlos



## Der Anlass

Zeitarbeit boomt: Mehr als 400 000 Zeitarbeiter hängen sich von Job zu Job. Innerhalb von zehn Jahren hat sich die Zahl verdreifacht. Lange Zeit waren Zeitarbeiter allein auf sich gestellt. Weil Betriebsräte in Zeitarbeitsfirmen eher die Ausnahme sind als die Regel, verfügen Zeitarbeiter selten über eine Interessenvertretung. Nirgends konnten sie sich zuverlässig über ihre Rechte und Pflichten, über Tarifverträge und Gesetze informieren. Unter der rot-grünen Bundesregierung verschärfte sich die Situation: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde zu ihren Lasten verändert. Nun können Zeitarbeiter beispielsweise dauerhaft an ein Unternehmen verliehen werden.

„Es ist uns gelungen, dass sich Zeitarbeiter untereinander austauschen und organisieren. ZOOM ist auch ein Sprachrohr, was Zeitarbeiter von ihrer IG Metall erwarten.“

tigt. In der Regel dauern die Jobs nur kurz an, danach geht's zum nächsten Einsatz oder zurück in die Arbeitslosigkeit. Denn Zeitarbeit ist kein sicheres Sprungbrett in den regulären Job. Umso wichtiger ist es, der unsteten Arbeit ein zuverlässiges Informationsportal entgegenzusetzen.

## Das Vorgehen

ZOOM wurde 2004 gegründet, um Zeitarbeiter miteinander zu vernetzen, aber auch Betriebsräte von Verleih- und Entleihfirmen zusammenzubringen. Auf der Internetseite gibt es Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Gesetze und Verordnungen zum Herunterladen, Pressebeiträge rund um Zeitarbeit, zahlreiche Materialien wie Musterarbeitsverträge oder Urteile sowie Tipps zu Rechten und Pflichten. Ganz wichtig: Das ZOOM-Forum bietet die Möglichkeit zum Austausch von Informationen. Hier werden auch Fragen beantwortet, allerdings keine Rechtskünfte gegeben.

## Das Ergebnis

ZOOM hat es geschafft, Zeitarbeit und prekäre Beschäftigung zum Thema in der IG Metall zu machen und Zeitarbeitern ein Forum und eine Stimme zu geben. Das ZOOM-Netzwerk schult Betriebsräte von Verleih- und Entleihfirmen auf Seminaren, veröffentlicht Arbeitshilfen und Bildungsbausteine zur Weiterbildung für Arbeitnehmervertretungen. Allerdings werden immer noch zu wenig Zeitarbeiter erreicht. ZOOM legt den Schwerpunkt deshalb auf die Aufklärung von Betriebsräten in Entleihfirmen. Ab 2007 gibt es ein Begrüßungspaket mit Informationen und Tipps für Zeitarbeiter. Damit ist der erste



Kontakt zum Betriebsrat hergestellt. Ziel ist weiterhin, Equal pay und Equal Treatment für Zeitarbeiter in Betriebsvereinbarungen und im Flächentarifvertrag zu verankern.



**Zeitarbeit: Sprungbrett in die Arbeitslosigkeit**

	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009
<b>Status vorher</b>					
Arbeitslos	24,2	23,8	31,2	29,0	32,5
Anderweitig beschäftigt	21,9	21,2	15,4	17,2	15,5
In Leiharbeit beschäftigt	12,4	14,3	13,7	17,3	21,1
Nichtarbeitsfähig	41,4	40,7	30,7	38,9	39,9
<b>Status nachher<sup>1)</sup></b>					
Arbeitslos	19,0	15,9	20,0	18,4	20,8
Anderweitig beschäftigt	32,0	29,2	35,4	33,2	25,7
In Leiharbeit beschäftigt	15,4	18,4	15,3	21,0	21,9
Nichtarbeitsfähig	33,4	27,8	29,3	27,4	24,8
<b>ohne Unterbrechung beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt nach ...</b>					
1 Monat	90	75	77	74	87
3 Monaten	37	47	31	45	42
6 Monaten	20	27	33	26	29
9 Monaten	13	18	24	20	18
12 Monaten	8	12	17	15	13

<sup>1)</sup> Zusätzliche Fälle wurden bei der Berechnung ausgeschlossen.

## Die Situation

Zeitarbeit ist unstete Arbeit. Ein Zeitarbeiter ist mal bei der Müllabfuhr eingesetzt, mal in einem Maschinenbaubetrieb, mal auf dem Gerüstbau. So unterschiedlich wie die Tätigkeiten sind auch Einsatzorte und -zeiten. Nur 13 Prozent der Zeitarbeiter sind ein Jahr oder länger ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt.

## MIZ: Menschen in Zeitarbeit

ZOOM gibt es nicht nur virtuell: Zurzeit existieren in Augsburg, Berlin-Brandenburg-Sachsen, Bielefeld, Hannover, Leipzig und Oldenburg sechs Arbeitskreise Menschen in Zeitarbeit (AK MIZ). Damit sich Zeitarbeiter vor Ort informieren, austauschen und beraten lassen können. Das Ziel: Künftig sollen sie sich in jeder Region bei ihrer IG Metall treffen können, wo auch immer sie gerade eingesetzt sind.

## Kontakt

info@igmetall-zoom.de  
www.igmetall-zoom.de

## Literatur

Brinkmann, Ulrich/ Dörre, Klaus/ Röbenack, Silke/ Kraemer, Klaus/ Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn [Download als pdf: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>]

Bundeskoordination Internationalismus Buko (2005): Prekäre zwischen Bewegung und Gewerkschaften. Bericht von Veranstaltungen beim 1. Sozialforum in Deutschland und beim 28. Bundeskongress der BuKo 2005

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2005): Sozialbericht 2005, Berlin

IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hg.): Prekäre Arbeit. Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung; <http://www.igmetall.de/internet/igmetall/shop/8746-14229.pdf>

Kock, Klaus (1990): die austauschbare Belegschaft. Flexibilisierung durch Fremdfirmen und Leiharbeit, Köln; [Download als pdf: <http://www.werkstadt-dortmund.de/werkstadt/fair/doc/austBeleg.pdf>]

Kock, Klaus/ Pröll, Ulrich/ Stackelbeck, Martina (2006) fair statt prekär. Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region, sfs Beiträge aus der Forschung Band 151, Dortmund

Pape, Karin (2005): Informelle Ökonomie und Gewerkschaften in Deutschland, Genf

Vereinte Dienstleistungsgesellschaft ver.di (o.J.): Informationen für Betriebs- und Personalräte zur neuen Leiharbeit; Berlin

Veth Silke (2005): (Selbst-) Organisierung der Unorganisierbaren. Prekäre zwischen Gewerkschaft und Bewegung. Auswertung des Workshops auf dem SFiD in Erfurt 2005

Weitere Literaturhinweise auf der Internetseite [www.werkstadt-dortmund.de/werkstadt/Leiharbeit.php](http://www.werkstadt-dortmund.de/werkstadt/Leiharbeit.php)

In der Reihe **fair statt prekär** sind bereits erschienen:



Martina Stackelbeck (Hg.)  
Gefälligst zur Kenntnisnahme -  
Wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im  
östlichen Ruhrgebiet auswirkt  
Sozialforschungsstelle Dortmund  
Beiträge aus der Forschung Nr. 146  
ISSN: 0937-7379



Melanie Mörchen  
Praktikum als prekäre Beschäftigung -  
Ausbeutung oder Chance zur Integration?  
Sozialforschungsstelle Dortmund  
Beiträge aus der Forschung Nr. 149  
ISSN: 0937-7379



Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck  
fair statt prekär  
Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von  
Beschäftigungsverhältnissen in der Region  
Sozialforschungsstelle Dortmund  
Beiträge aus der Forschung Nr. 151  
Dortmund 2006  
ISSN: 0937-7379



Klaus Boeckmann  
Ende der Talfahrt?  
Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet  
Sozialforschungsstelle Dortmund  
Beiträge aus der Forschung Nr. 152  
Dortmund 2006  
ISSN: 0937-7379

Bestellungen richten Sie bitte an:

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt  
Iris Kastel-Driller  
Evinger Platz 17  
44339 Dortmund  
Tel.: 0231-8596-140  
eMail:[kowa@sfs-dortmund.de](mailto:kowa@sfs-dortmund.de)

Besuchen Sie auch unsere Internet-Seiten [www.werkstadt-dortmund.de](http://www.werkstadt-dortmund.de) mit weiteren Informationen zum Thema fair statt prekär.

# Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt

**Ziele** | Vermittlung zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt (Hochschulen, Forschungs-, Beratungs-, Weiterbildungseinrichtungen, Betriebsräte, Gewerkschaften) | Zusammenführung von wissenschaftlichem und praktischem Wissen | Organisieren der Zusammenarbeit |

**Angebote** | Informationen durch Schriften, über das Internet, durch Vorträge und Gespräche | Austausch von Erfahrungen durch Gesprächskreise, Podiumsdiskussionen und Tagungen | Vermittlung von Wissen durch Seminare und Workshops | Kooperationen in arbeitsbezogenen Projekten | Vernetzung in Arbeitskreisen und Kooperationsverbänden

**Themen** | Regionale Strukturpolitik | Arbeitsgestaltung in neuen Branchen | Betriebsklima |

**www.werkstadt-dortmund.de** | Diskussionen über aktuelle Entwicklungen in Wissenschaft und Arbeitswelt | Informationen über Gewerkschaften, Initiativen und Aktionen | Tipps rund um das Thema Arbeit |

**Förderung** | Die Kooperationsstelle wird gefördert vom „Verein zur Förderung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt in NRW e.V.“ Mitglieder des Vereins sind Gewerkschaften, Hochschulen, wissenschaftliche und andere Einrichtungen der Region sowie Einzelpersonen.



Kooperationsstelle  
Wissenschaft - Arbeitswelt  
Sozialforschungsstelle  
Universität Dortmund

Evinger Platz 15 · 44339 Dortmund  
Tel.: (02 31) 85 96-140  
Fax.: (02 31) 85 96-144  
EMail: [kowa@sfs-dortmund.de](mailto:kowa@sfs-dortmund.de)  
[www.kowa-dortmund.de](http://www.kowa-dortmund.de)  
[www.werkstadt-dortmund.de](http://www.werkstadt-dortmund.de)