

Für eine neue Ordnung für Arbeit

Missbrauch der Leiharbeit bekämpfen

„Arbeit – sicher und fair!“ Unter diesem Motto haben DGB und IG Metall für den 24. Februar 2011 zu einem bundesweiten, betrieblichen Aktionstag gegen prekäre Beschäftigung und „gegen das Geschäftsmodell Lohndumping durch Leiharbeit“ aufgerufen. Die Forderungen der Gewerkschaften für eine neue Ordnung für Arbeit kommen genau zum richtigen Zeitpunkt: Union und FDP haben mit ihrer Blockade beim Thema „gleiche Bezahlung“ in den Verhandlungen zur Neugestaltung der Grundsicherung erneut unter Beweis gestellt, dass ihnen die Interessen der Leiharbeitslobby wichtiger sind als die Anliegen der Arbeitnehmer/-innen. Deutlich wird das auch am schwarz-gelben Gesetzentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, der am Donnerstag in 1. Lesung im Bundestag beraten wird: Wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung des Missbrauchs in der Leiharbeit sucht man vergebens. Mit unserem Antrag zur Leiharbeit, den wir diese Woche abschließend beraten, geben wir den Arbeitnehmer/-innen ebenso wie den protestierenden Gewerkschaftern das klare Signal: Wir stellen uns gegen Lohndumping und den Austausch von Stammbeslegschaften durch geringer entlohnte und schlechter abgesicherte Beschäftigung. Wir wollen sichere und fair bezahlte Arbeit. Dazu gehören der Mindestlohn und „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Inhalt

- 1. Billiglöhne – teuer für Arbeitnehmer, Steuerzahler und Wirtschaft 2**
 - Staatliche Lohnsubventionierung: Milliardenkosten für „Aufstocker“ 2
 - Sinkende Reallöhne: Weniger Netto vom Brutto..... 3
 - Wachsende Einkommenskluft: gesellschaftliche Spaltung, schrumpfende Mittelschicht 3
 - Schwache Binnennachfrage: Gefahr für den Aufschwung..... 4
- 2. Missbrauch der Leiharbeit – Prekarisierung und Lohndumping 4**
 - Boom der Leiharbeit: Konjunktur einer atypischen Beschäftigungsform 5
 - Sparen auf Kosten der Arbeitnehmer: Dumpinglöhne und ungleiche Bezahlung 7
 - Flexibilität auf Kosten guter Arbeit: Verdrängung regulärer Beschäftigung..... 9
 - Leiharbeitnehmer/-innen: Geringere Chancen, größere Risiken..... 10
 - Stammbeslegschaften: Druck zu „gefügigen Arbeitskräften“ 10
- 3. Neue Ordnung für Arbeit – Missbrauch der Leiharbeit stoppen 11**
 - Der Mindestlohn ist überfällig..... 11
 - Gleicher Lohn für gleiche Arbeit..... 12
 - Rechte der Leiharbeitnehmer/-innen stärken 12
 - Schwarz-Gelb: Interessenvertretung der Leiharbeitslobby statt der Leiharbeitnehmer..... 13
 - Deutschland 2020: Vollbeschäftigung und gute Arbeit 13

1. Billiglöhne – teuer für Arbeitnehmer, Steuerzahler und Wirtschaft

Der Arbeitsmarkt hat sich in der stärksten Konjunkturkrise der Nachkriegsgeschichte als überraschend robust erwiesen. Nun profitiert er vom einsetzenden Aufschwung. Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben sich 2010 erhöht. Die Arbeitslosigkeit ist auf rund 3 Millionen gesunken.

Bei aller Freude über diese gute Entwicklung darf aber nicht übersehen werden, dass der Aufschwung nicht bei allen Menschen ankommt. Der Arbeitsmarkt ist prekärer geworden. Niedriglöhne und prekäre Beschäftigung hat Arbeit für viele Menschen unsicherer gemacht:

- **Der Niedriglohnsektor weitet sich aus.** 6,55 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte waren 2008 von Niedriglöhnen betroffen. Das ist mehr als jeder fünfte Arbeitnehmer.¹
- **Atypische Beschäftigung nimmt zu.** Waren 1999 noch 5,8 Millionen (19,7 %) aller Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, waren es 2009 bereits 7,6 Millionen (24,8 %). Vor allem der „Boom“ der Leiharbeit hat daran einen wesentlichen Anteil.²

Die Prekarisierung von Arbeit ist für die Betroffenen mit geringeren Chancen auf Teilhabe und Aufstieg, mit subjektiven Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheiten verbunden. Sie spaltet den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. Und sie generiert enorme individuelle, ökonomische und gesellschaftliche Folgekosten – für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenso wie für die Steuerzahler und die Wirtschaft insgesamt.

Staatliche Lohnsubventionierung: Milliardenkosten für „Aufstocker“

- **Die Zahl der „Aufstocker“ steigt.** 2005 lag die Zahl der erwerbstätigen Hilfeempfänger noch bei 951.000, im Jahresdurchschnitt 2009 erhielten bereits knapp 1,3 Millionen Erwerbstätige, darunter 1,2 Millionen abhängig Beschäftigte, ergänzende Leistungen der Grundsicherung. 385.000 Aufstocker (darunter 63.000 Auszubildende) hatten einen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitjob.³ 84,4 % (West) bzw. 92,9 % (Ost) der Aufstocker erhielten 2007 einen Bruttostundenlohn von weniger als 10 €.⁴
- **Lohndumping kostet Milliardenbeträge.** 10,9 Milliarden € zahlte die öffentliche Hand im Jahr 2009 an aufstockenden Leistungen für Erwerbstätige nach dem SGB II.⁵ Mit anderen Worten: Die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler subventionieren das Lohndumping von Unternehmen mit Milliardenbeträgen.

¹ Vgl. Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia 2010: Niedriglohnbeschäftigung 2008, IAQ-Report 2010-06; vgl. auch Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte, Nürnberg November 2010. Als Niedriglohn gilt dabei üblicherweise ein Einkommen von weniger als zwei Dritteln des durchschnittlichen Bruttolohns (Median).

² Vgl. Statistisches Bundesamt 2010: Atypische Beschäftigung im Krisenjahr 2009 rückläufig, Pressemitteilung vom 22.07.2010.

³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher (Datenstand Mai 2010), August 2010.

⁴ Vgl. Dietz, Martin 2010: „Aufstocker“: bedürftig trotz Arbeit, Vortrag beim Workshop "Niedriglohn und prekäre Beschäftigung" der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales der SPD-Bundestagsfraktion, Berlin (05.05.2010).

⁵ Vgl. Antwort der Bundesregierung, Drs. 17/1502 vom 26.04.2010.

Sinkende Reallöhne: Weniger Netto vom Brutto

- **Die Reallöhne sinken.** Die Arbeitnehmerverdienste sind von 2000 bis 2010 inflationsbereinigt um 4 % gesunken. Zwar stiegen in diesem Zeitraum die Bruttomonatsverdienste nominal um 12,7 %. Allerdings verzeichneten die Verbraucherpreise im gleichen Zeitraum einen noch stärkeren Anstieg, sodass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter dem Strich ein Minus bleibt. Die Lohnentwicklung hinkt dem europäischen Durchschnitt deutlich hinterher. Verantwortlich sind neben moderaten Tarifabschlüssen und abnehmender Tarifbindung vor allem die Ausweitung des Niedriglohnssektors und die Zunahme atypischer Beschäftigung.⁶
- **Die private Verschuldung steigt.** Bei den Verbraucherinsolvenzen wurde 2010 ein neuer Negativrekord erreicht. 111.800 Menschen meldeten 2010 Insolvenz an, eine Steigerung gegenüber 2009 um rund 11 %. Die Zahl der überschuldeten Personen hat 2010 gegenüber dem Vorjahr um rund 300.000 zugenommen. 9,5 % der Erwachsenen weisen nachhaltige Zahlungsstörungen auf. Diese Entwicklung ist zum einen ein verzögerter Effekt der Wirtschaftskrise, zum anderen aber auch eine Folge der Prekarisierung von Arbeit: „Zusammen mit den gestiegenen finanziellen Belastungen für Gesundheit, Altersvorsorge sowie für Wohnkosten und dem wieder gelockerten Ausgabeverhalten der Konsumenten (...) besteht zunehmend die Gefahr der Zahlungsunfähigkeit, die letztendlich in einer Privatinsolvenz mündet.“⁷

Wachsende Einkommenskluft: gesellschaftliche Spaltung, schrumpfende Mittelschicht

- **Arbeitnehmer bekommen immer weniger vom Kuchen ab.** Die Einkommensverteilung hat sich zu Lasten der Arbeitseinkommen verändert. Die bereinigte Lohnquote (Verhältnis der Arbeitsentgelte zum Volkseinkommen) ist zwischen 2000 und 2010 von 72,9 % auf 67,6 % gefallen. Daraus zeigt sich eine deutliche Umverteilung zugunsten der Unternehmens- und Vermögenseinkommen.⁸
- **Die Mittelschicht schrumpft.** Eine Studie des DIW zur Einkommensentwicklung in Deutschland zeigt deutlich, dass nicht nur die Anzahl Ärmere und Reicherer immer weiter wächst – seit Jahren werden ärmere Haushalte auch immer ärmer und reichere immer reicher. Damit nimmt nicht nur die Verunsicherung am unteren Ende der Einkommensskala, sondern auch die Verunsicherung in der gesellschaftlichen Mitte zu. Es besteht die Gefahr, dass immer mehr Menschen den Anschluss verlieren und vom wirtschaftlichen Aufschwung abgekoppelt werden.⁹

⁶ Vgl. Bispinck, Reinhard 2011: Tarifpolitischer Jahresbericht 2010: Beschäftigungssicherung und gedämpfte Lohnentwicklung, Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI), Düsseldorf, Januar 2011; vgl. zu ähnlichen Ergebnissen für den Zeitraum 2000 bis 2009: ILO 2010: Global Wage Report 2010/11.

⁷ Creditreform Wirtschaftsforschung 2010: Insolvenzen, Neugründungen und Löschungen. Jahr 2010; vgl. auch Creditreform Wirtschaftsforschung 2010: SchuldnerAtlas Deutschland 2010.

⁸ Vgl. Bispinck, Reinhard 2011: Tarifpolitischer Jahresbericht 2010: Beschäftigungssicherung und gedämpfte Lohnentwicklung, Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI), Düsseldorf, Januar 2011.

⁹ Vgl. Goebel, Jan/ Gornig, Martin/ Häußermann, Hartmut 2010: Polarisierung der Einkommen: Die Mittelschicht verliert, DIW-Wochenbericht Nr. 24/2010, Berlin.

Schwache Binnennachfrage: Gefahr für den Aufschwung

- **Stagnierende Löhne behindern die konjunkturelle Erholung.** Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) weist in ihrem Global Wage Report 2010/11 darauf hin, dass das geringe Lohnwachstum, das in den letzten Jahren vor allem in den Industrieländern zu verzeichnen war, ursächlich zur Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 beigetragen haben könnte und die konjunkturelle Erholung nach der Krise in vielen Ländern erschwert.¹⁰ Auch in Deutschland ist der gegenwärtige Aufschwung vor allem exportgetrieben: 2010 legten die Exporte um 14,2 % zu, der preisbereinigte private Konsum dagegen lediglich um 0,5 %.¹¹ Der Sachverständigenrat der Bundesregierung warnt davor, dass ein „Abrutschen der deutschen Volkswirtschaft auf einen niedrigen Wachstumspfad“ immer noch möglich ist.¹² Die einseitige Abhängigkeit von den Risiken und Schwankungen des Weltmarktes muss abgelöst werden durch eine neue Balance zwischen wettbewerbsgetriebenem Export und einer lohn- und investitionsgetriebenen Stärkung der Binnennachfrage. ILO-Generaldirektor Juan Somavia schlussfolgert: „Die Wirtschaftspolitik muss ihren Schwerpunkt auf Beschäftigung und angemessene Entlohnung legen.“¹³

2. Missbrauch der Leiharbeit – Prekarisierung und Lohndumping

Eigentlich soll Leiharbeit Arbeitslosen Brücken in reguläre Beschäftigung bauen und Betrieben dabei helfen, Auftragsspitzen zu bewältigen oder vorübergehenden Personalausfall kurzfristig zu kompensieren. Immer häufiger wird Leiharbeit allerdings für unternehmerische Strategien zu Lasten der Arbeitnehmer missbraucht, die mit dem eigentlichen Zweck von Leiharbeit nichts zu tun haben: Dies ist dann der Fall, wenn Leiharbeit dazu genutzt wird, Arbeitskosten durch Lohndumping zu senken oder reguläre Beschäftigung zu schlechteren Bedingungen in Leiharbeits-Jobs umzuwandeln.

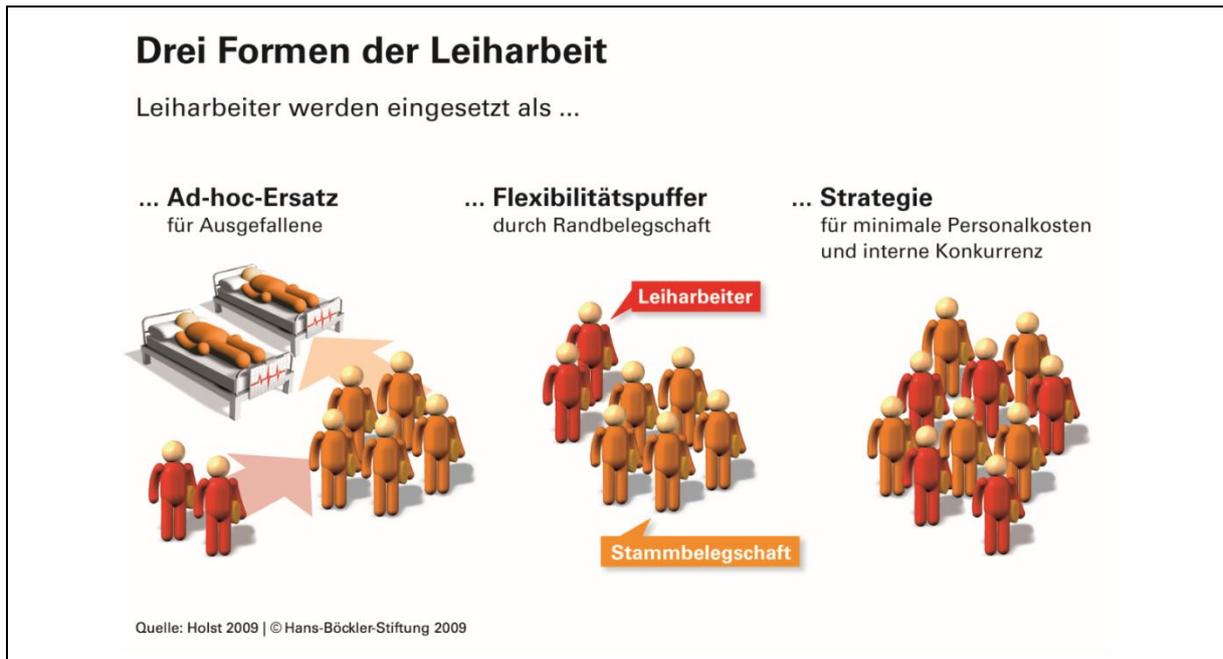
Zwar ist Leiharbeit mit einem Anteil von 2,7 % der Beschäftigten immer noch ein Randbereich des Arbeitsmarktes – aber die Expansion der Leiharbeit setzt sich seit der Krise mit neuer Dynamik fort. So entstehen zunehmend flexible Rand- oder Parallelbelegschaften, die Stammbeflegschaften teilweise ersetzen. Für die Arbeitnehmer bedeutet das größere Risiken und schlechtere Arbeitsbedingungen – vor allem beim Lohn, aber auch beim Zugang zu betrieblicher Weiterbildung und bei der Mitbestimmung.

¹⁰ Vgl. ILO 2010: Global Wage Report 2010/11.

¹¹ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2011: Jahreswirtschaftsbericht 2011, Berlin, Januar 2011.

¹² Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2010: Chancen für einen stabilen Aufschwung. Jahresgutachten 2010/11, Wiesbaden, November 2010.

¹³ <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/aktuelles/gwr2010.htm>



Boom der Leiharbeit: Konjunktur einer atypischen Beschäftigungsform

Die Leiharbeit¹⁴ ist diejenige atypische Beschäftigungsform, die in den letzten Jahren **den größten Boom** erlebt:

- **Die Zahl der Leiharbeitnehmer hat sich in den letzten sieben Jahren fast verdreifacht.** Gab es Ende 2003 rund 330.000 Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer, waren es Mitte 2008 bereits über 800.000. Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise sank die Zahl vorübergehend auf unter 600.000. Seither steigt sie wieder an. Allein 2010 ist die Branche um 27 % gewachsen. Bereits Mitte 2010 waren die krisenbedingten Rückgänge bei der Leiharbeit in allen Tätigkeitsbereichen wieder ausgeglichen. Im November 2010 wurde mit über 900.000 Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern ein neuer Rekord erreicht.¹⁵ Aktuell wird die Zahl auf 923.000 geschätzt.¹⁶ Der Bundesverband Zeitarbeit (BZA) rechnet damit, dass 2011 erstmals die Millionengrenze bei den Beschäftigten in der Leiharbeit überschritten wird.¹⁷
- **Der Anteil der Leiharbeitnehmer an den Beschäftigten wächst.** Der Anteil der Leiharbeitnehmer an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist von Mitte 2003 bis Mitte 2010 von 1,1 % auf 2,6 % gestiegen. Im Herbst 2010 lag der Anteil bei 2,7 %.
- **Die Zahl der Zeitarbeitsfirmen ist rasant gestiegen.** Sie hat sich seit Mitte der 90er Jahre verdreifacht. Mitte 2010 gab es in Deutschland 16.100 Verleihbetriebe, 18 % mehr als 2007.¹⁸

¹⁴ „Leiharbeit“ ist die nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgeschriebene Bezeichnung der Arbeitnehmerüberlassung. In der Öffentlichkeit ist in den letzten Jahren zunehmend auch von „Zeitarbeit“ die Rede. Die Begriffe Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung werden hier synonym verwendet.

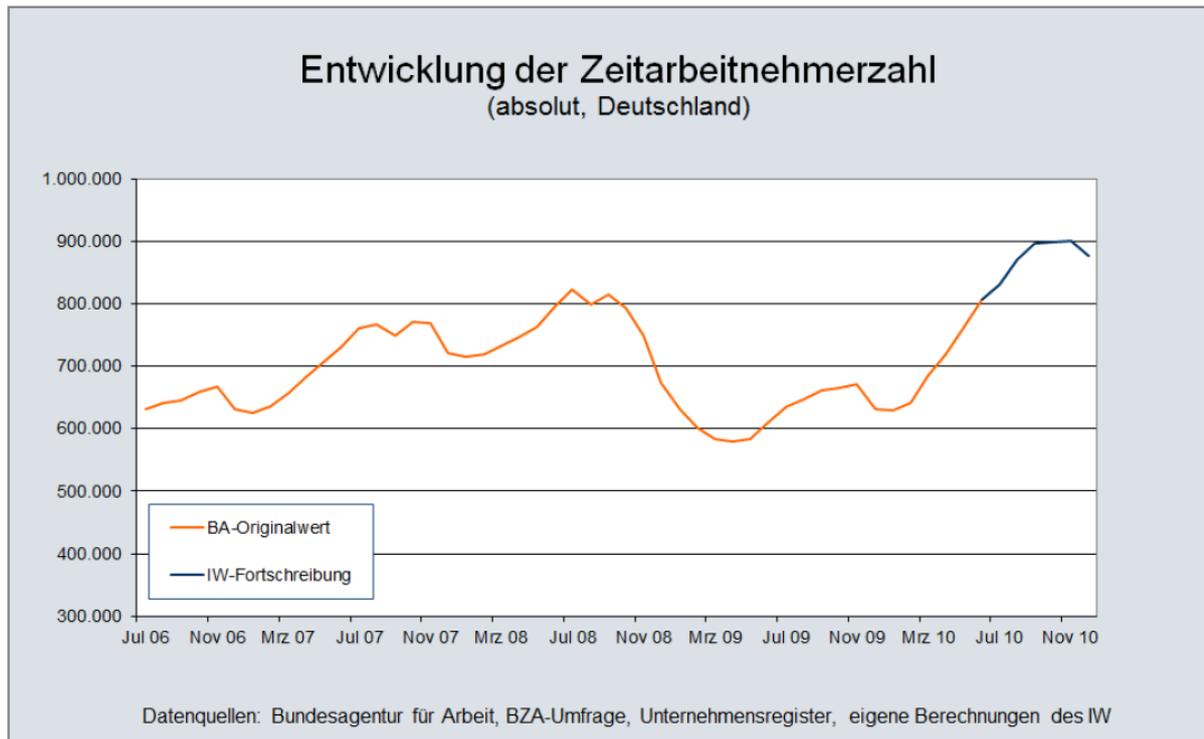
¹⁵ Vgl. IW-Zeitarbeitsindex, BZA-Umfrage Januar 2011, http://www.bza.de/fileadmin/bilder/2011/1101_Zeitarbeitsindex.pdf

¹⁶ Vgl. DGB 2011: Hohes Entlassungsrisiko in der Leiharbeit, Berlin 17.02.2011.

¹⁷ Vgl. dapd vom 05.01.2011.

¹⁸ Vgl. BA 2011: Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen, Januar 2011.

Entwicklung der Zahl der Zeitarbeitnehmer 2006-2010



Quelle: IW-Zeitarbeitsindex (Januar 2011)

Die Leiharbeit reagiert wie kein anderer Bereich auf die konjunkturelle Entwicklung. Sowohl der Beschäftigungsabbau während der Krise 2008/09 als auch der Beschäftigungsaufbau im Zuge der konjunkturellen Erholung seit 2010 fand zu allererst in der Leiharbeit statt:¹⁹

- **Die Beschäftigungsrückgänge im Zuge der Krise gingen zu weiten Teilen auf die Leiharbeit zurück.** Jenseits der Arbeitnehmerüberlassung ging die Beschäftigung zwischen Juni 2008 und Juni 2009 um 77.600 zurück, in der Leiharbeit um 179.400.
- **Umgekehrt trug die Leiharbeit maßgeblich zum Beschäftigungsaufbau seit 2009 bei.** Von Juni 2009 auf Juni 2010 stieg die Beschäftigung um 330.400. Davon entfielen mit 176.000 mehr als die Hälfte auf die Leiharbeit. Inzwischen sind die krisenbedingten Rückgänge in der Leiharbeit überkompensiert.
- **Jede dritte bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Arbeitsstelle ist eine Stelle in der Zeitarbeit.** Der Anteil der Zeitarbeit an den bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Arbeitsstellen ist zwischen 2003 und 2010 von 17 auf 31,4 % gestiegen.

Die Zahl der Leiharbeiter/-innen ist in den letzten zehn Jahren **in allen Tätigkeitsfeldern** gestiegen. Allerdings bildet sich der gesamtwirtschaftliche **Trend zur Tertiärisierung** auch in Form eines Strukturwandels innerhalb der Leiharbeit ab:

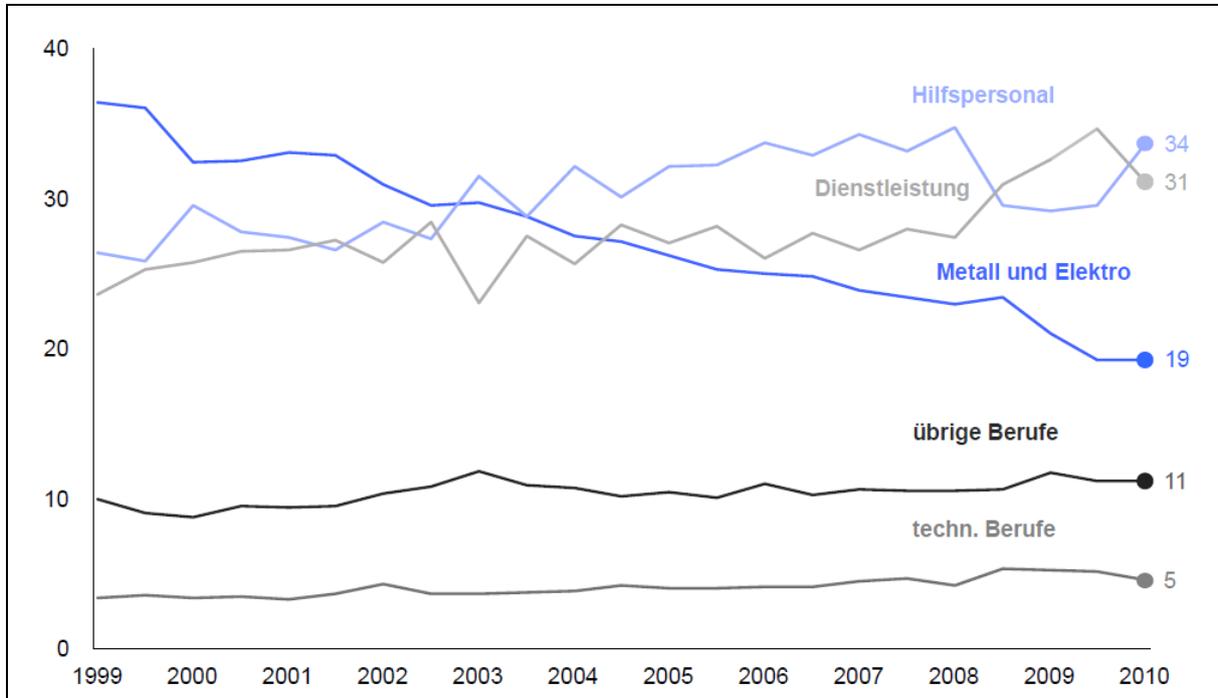
- **Die Bedeutung des Dienstleistungssektors in der Leiharbeit nimmt zu.** So sank der Anteil der Metall- und Elektroberufe bei den Leiharbeiter/-innen von 41 % (1997) auf 19 % (2010), während der Anteil der Dienstleistungsberufe von 20 % (1997) auf 34 % (2010) anstieg. Parallel

¹⁹ Vgl. BA 2011: Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen, Januar 2011.

dazu ist auch der **Frauenanteil** in der Leiharbeit von 22 % (Mitte 2000) auf 28 % (Mitte 2010) gestiegen. Trotzdem gilt, dass die Leiharbeit nach wie vor eine **Männerdomäne** (72 %) ist.²⁰

- **Der Anteil des Hilfspersonals an den Leiharbeiter/-innen wächst.** Die Quote des Hilfspersonals ist seit 1999 von etwa einem Viertel auf ein Drittel gestiegen.²¹

Entwicklung der Leiharbeiter nach Einsatzfeldern 1999-2010 (in Prozent)



Quelle: BA, Januar 2011

Sparen auf Kosten der Arbeitnehmer: Dumpinglöhne und ungleiche Bezahlung

Neun von zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung arbeiten Vollzeit – das ist ein höherer Anteil als im Durchschnitt aller Arbeitnehmer/-innen (acht von zehn).²² Trotzdem erhalten Leiharbeiter/-innen im Schnitt deutlich weniger Lohn. Während das mittlere Bruttomonatsgehalt aller vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen 2009 bei 2.805 € (West) bzw. 2050 € (Ost) lag, betrug es bei vollzeitbeschäftigten Leiharbeiter/-innen gerade einmal 1.456 € (West) bzw. 1.225 € (Ost). **Leiharbeiter/-innen verdienen damit trotz Vollzeitbeschäftigung im Westen 48 % und im Osten 40 % weniger als Vollzeitbeschäftigte insgesamt.**²³

Das niedrigere Lohnniveau in der Leiharbeit ist zum einen auf den überdurchschnittlich hohen Anteil von Niedriglohnbeziehern zurückzuführen, zum anderen auf den Umstand, dass Leiharbeiter generell häufig geringere Löhne als vergleichbare Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis erhalten:

²⁰ Vgl. ver.di 2009: Branchenanalyse Leiharbeit im Organisationsbereich von ver.di, Berlin, September 2009; BA 2011: Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen, Januar 2011.

²¹ BA 2011: Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen, Januar 2011.

²² Vgl. BA 2011: Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen, Januar 2011.

²³ Vgl. DGB 2011: Niedriglohn und Lohndumping im Verleihgewerbe, Arbeitsmarkt Aktuell Nr. 02, Februar 2011.

- **Fast drei von vier Zeitarbeitnehmern arbeiten für einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle.** Ein Drittel der vollzeitbeschäftigten Leiharbeiter/-innen arbeitet sogar für extreme Dumpinglöhne unter 1.200 € brutto.²⁴ Das Risiko, für einen prekären Lohn arbeiten zu müssen, ist in der Leiharbeit bei Männern 6,4mal und bei Frauen 4,2mal höher als bei regulär unbefristet Vollzeitbeschäftigten.²⁵
- **Zwei Drittel der Betriebe, die Leiharbeit nutzen, bezahlen die Leiharbeiter bei gleicher Tätigkeit schlechter als die Stammebelegschaft.** Die WSI Betriebsrätebefragung 2007 hat ergeben, dass „Equal Pay“ nur in knapp 19 % der Betriebe verwirklicht ist.²⁶
- Nach Angaben der Betriebsräte ist die **Bezahlung von Leiharbeitnehmern durchschnittlich 29,3 % geringer** als die ihrer Kolleginnen und Kollegen aus der Stammebelegschaft.²⁷
- Schätzungen gehen davon aus, dass die über dem Lohn liegenden Verrechnungssätze, die Entleiher dem Verleiher zu entrichten haben, bei standardisierten Tätigkeiten, dem überwiegenden Einsatzbereich von Leiharbeit, bis zu 25 % unter den Kosten von Festanstellungen liegen.²⁸

Monatliches Bruttoarbeitsentgelt sozialversichert Vollzeitbeschäftigter 2009 (ohne Auszubildende)

Bruttoentgelt	Alle Vollzeitbeschäftigten	Leiharbeitskräfte	Leiharbeitskräfte Ost (einschl. Berlin)
Bis 1.000 €	5,3 %	10,5 %	21,0 %
1.001 – 1.200 €	3,2 %	21,7 %	26,4 %
1.201 – 1.400 €	4,2 %	18,4 %	19,8 %
1.401 – 1.600 €	4,8 %	13,6 %	12,6 %
1.601 – 1.800 €	5,2 %	10,3 %	6,9 %
1.801 – 2.000 €	5,6 %	6,4 %	4,1 %
Über 2.000 €	71,7 %	19,1 %	9,2 %

Quelle: DGB 2011.

Das Problem: Zwar gilt seit dem Jahr 2003 der Grundsatz, dass Leiharbeiter und Stammebelegschaft gleich zu behandeln sind („equal treatment“), vor allem auch beim Lohn („equal pay“). Allerdings hatte dieser Gleichbehandlungsgrundsatz einen folgenschweren „Geburtsfehler“: Sobald nämlich irgendein abweichender Tarifvertrag im Bereich der Leiharbeitsbranche vorliegt, können Unternehmen von der gleichen Bezahlung abweichen. Da die Tarifgemeinschaft des Christlichen Gewerkschaftsbundes für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) sehr frühzeitig (2002) einen Tarifvertrag auf niedrigem Niveau abgeschlossen hat, steht der Gleichbehandlungsgrundsatz heute nur noch auf dem Papier – und zwar ohne dass es im Gegenzug durch tarifliche Vereinbarungen wenigstens zu einer ausreichenden Mindestabsicherung gekommen wäre.

Eine Folge: Jeder achte sozialversicherte Leiharbeiter ist auf ergänzende Leistungen der Grundsicherung angewiesen. Mitte 2010 waren dies gut 92.000 Leiharbeitskräfte. Während die Aufstocker-Quote an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lediglich 2,7 % betrug, lag sie bei

²⁴ Vgl. DGB 2011: Niedriglohn und Lohndumping im Verleihgewerbe, Arbeitsmarkt Aktuell Nr. 02, Februar 2011.

²⁵ Vgl. Angaben des WSI (Daten von 2008).

²⁶ Vgl. ver.di 2009: Branchenanalyse Leiharbeit im Organisationsbereich von ver.di, Berlin, September 2009.

²⁷ Vgl. ver.di 2009: Branchenanalyse Leiharbeit im Organisationsbereich von ver.di, Berlin, September 2009.

²⁸ Vgl. Seifert, Hartmut / Brehmer, Wolfram 2008: Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, WSI Mitteilungen 6/2008.

den sozialversicherten Leiharbeitskräften (inkl. Teilzeit) bei 13,1 %. Der DGB schlussfolgert: „Das Verarmungsrisiko der Leiharbeitskräfte ist damit vier bis fünf Mal größer als in der Gesamtwirtschaft.“²⁹

Mit der vollständigen Umsetzung der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit im Mai 2011 droht sich die Situation weiter zu verschärfen. Der derzeit noch beschränkte grenzüberschreitende Verleih von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern aus den zuletzt beigetretenen ost- und mitteleuropäischen Staaten wird dann unbeschränkt zulässig, so dass mit einer großen Zahl Leiharbeitskräften aus diesen Staaten zu rechnen ist. Sich dem Lohndumping zu entziehen, wird dann auch für seriöse Leiharbeitsunternehmen deutlich schwieriger.

Flexibilität auf Kosten guter Arbeit: Verdrängung regulärer Beschäftigung

Zahlreiche Studien kamen in den vergangenen Jahren zu dem Ergebnis, dass viele Unternehmen Leiharbeit nicht mehr nur dafür nutzen, kurzfristige Personalbedarfe abzufedern. Viele Betriebe – vor allem auch Großbetriebe – gehen dazu über, Stammbesetzungen teilweise durch flexible Randbesetzungen zu ersetzen.³⁰

- **Jeder vierte Entleihbetrieb ersetzt reguläre Beschäftigung durch Leiharbeit.** Die WSI Betriebsrätebefragung 2007 ergab, dass nach Angaben der Betriebsräte in 25,8 % der Betriebe, die Leiharbeitskräfte einsetzen, eine Verdrängung regulärer Stellen durch Leiharbeit stattfand. Im ver.di-Organisationsbereich betrug der Anteil sogar 34,3 %.³¹ Auch eine Studie des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums kam zu dem Ergebnis, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften im Jahr 2006 in gut einem Viertel aller Einsatzbetriebe in Deutschland zu Substitutionseffekten führte.³² Einige Unternehmen und Konzerne haben eigene Leiharbeitsunternehmen gegründet (sog. Service-Gesellschaften).
- **In jedem zehnten Betrieb, der Leiharbeit nutzt, stellen Leiharbeiter bereits über 20 % der Beschäftigten.** Vor allem in solchen Unternehmen, die Leiharbeit sehr intensiv nutzen, verändert sich ihre Funktion. Hier nehmen die Zahl der Leiharbeitskräfte und die Einsatzdauer zu.³³
- **Die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit nimmt zu.** Der Anteil der drei Monate oder länger dauernden Beschäftigungsverhältnisse ist von 37 % (2000) auf 44 % gestiegen. Auch dies gilt als Indiz für den Einsatz von Leiharbeiter/-innen als reguläre Arbeitskräfte.³⁴

Öffentliche Aufmerksamkeit erregten im Januar 2010 die Praktiken der Drogeriekette Schlecker: Schlecker hatte kleine Märkte geschlossen und deren Arbeitnehmer entlassen, die gleichen Personen aber umgehend als Leiharbeiter von dem Verleiher „Meniar“ („Menschen in Arbeit“) zu niedrigen Stundenlöhnen für neu eröffnete Märkte wieder entliehen.

²⁹ DGB 2011: Niedriglohn und Lohndumping im Verleihgewerbe, Arbeitsmarkt Aktuell Nr. 02, Februar 2011.

³⁰ Vgl. Seifert, Hartmut / Brehmer, Wolfram 2008: Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, WSI Mitteilungen 6/2008, S. 340.

³¹ Vgl. ver.di 2009: Branchenanalyse Leiharbeit im Organisationsbereich von ver.di, Berlin, September 2009.

³² Vgl. DGB 2011: Hohes Entlassungsrisiko in der Leiharbeit - auch bei anziehender Konjunktur, Berlin 17.02.2011.

³³ Vgl. DGB 2011: Hohes Entlassungsrisiko in der Leiharbeit - auch bei anziehender Konjunktur, Berlin 17.02.2011.

³⁴ Vgl. BA 2011: Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg Januar 2011 (Statistik Arbeitnehmerüberlassung).

Leiharbeiter/-innen: Geringere Chancen, größere Risiken

Leiharbeitskräfte sind oft nicht nur beim Lohn benachteiligt. Sie sind auch mit höheren Entlassungsrisiken konfrontiert und haben geringere Chancen auf Weiterbildung und Mitbestimmung.

- **Benachteiligung bei den Chancen auf Qualifizierung:** Über alle Branchen und Betriebe hinweg wird etwa ein Drittel der Leiharbeitsbeschäftigten bei der Qualifizierung benachteiligt.³⁵
- **Benachteiligung bei der Mitbestimmung:** Zwar haben Leiharbeiter im Entleihbetrieb ein aktives Wahlrecht bei den Betriebsratswahlen, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb arbeiten. Dennoch ist eine Vielzahl von Leiharbeitenden noch immer nicht an den Betriebsratswahlen beteiligt, wie die Ergebnisse der WSI Befragung von 2007 zeigen: Mehr als die Hälfte der Betriebsräte gaben an, dass die Leiharbeitskräfte bei den letzten Betriebsratswahlen nicht in das Wählerverzeichnis einbezogen waren.³⁶
- **Kürzere Beschäftigungsdauer:** Die Beschäftigungsverhältnisse von Leiharbeiter/-innen sind deutlich kürzer als reguläre Arbeitsverhältnisse. Über die Hälfte (56 %) der Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern und Leiharbeitern endet bereits nach weniger als drei Monaten.³⁷ Die durchschnittliche Einsatzdauer von Leiharbeitern beziffern die im Rahmen der WSI Betriebsrätebefragung 2007 befragten Betriebsräte auf gut ein halbes Jahr.³⁸ Entsprechend gering sind die persönlichen Planungssicherheiten für Leiharbeitskräfte.
- **Beschäftigungsbrücke ist nur ein „schmaler Steg“:** Bislang gelingt es nur unzureichend, die Leiharbeit zu einer Brücke in Beschäftigung zu machen. Eine Studie des IAB zur Brückenfunktion der Leiharbeit kommt zu dem Ergebnis, dass Leiharbeit die Beschäftigungschancen von Arbeitssuchenden und dabei auch von Langzeitarbeitslosen jenseits der Leiharbeit verbessern kann. „Für Langzeitarbeitslose erweist sich die Aufnahme von Leiharbeit als eine Option, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert. (...) Allerdings schaffen es nur 7 % der vormals Arbeitslosen im Zweijahreszeitraum nach der Leiharbeit überwiegend beschäftigt zu bleiben und dabei die Leiharbeit komplett hinter sich zu lassen.“³⁹

Stammebelegschaften: Druck zu „gefügigen Arbeitskräften“

Leiharbeit bedeutet nicht nur unsichere Arbeitsbedingungen für die Leiharbeiter, sondern erhöht auch den **Druck auf die Stammebelegschaften:** „Als Gegenleistung für vergleichsweise hohe Beschäftigungssicherheit haben sie interne Flexibilität in Form numerischer (Arbeitszeit), monetärer

³⁵ Vgl. ver.di 2009: Branchenanalyse Leiharbeit im Organisationsbereich von ver.di, Berlin, September 2009.

³⁶ Vgl. ver.di 2009: Branchenanalyse Leiharbeit im Organisationsbereich von ver.di, Berlin, September 2009.

³⁷ Vgl. BA 2011: Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg Januar 2011 (Statistik Arbeitnehmerüberlassung); vgl. auch Bericht des Vorsitzenden des Vorstandes der BA, Herrn Frank-Jürgen Weise, zur Verweildauer von Zeitarbeiterinnen und -arbeitern in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, Unterrichtung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Deutschen Bundestag/Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 17(11)421neu, Berlin 17.02.2011.

³⁸ Vgl. Seifert, Hartmut / Brehmer, Wolfram 2008: Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, WSI Mitteilungen 6/2008.

³⁹ Lehmer, Florian / Ziegler, Kerstin 2010: Brückenfunktion der Leiharbeit. Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht 13/2010, Nürnberg (13.06.2010).

(Lohn) oder funktionaler Anpassung zu leisten.“⁴⁰ Einfacher ausgedrückt: „Durch Konfrontation mit unsicher Beschäftigten forciert die Prekarisierung auch innerhalb der Stammebelegschaften einen Trend zur Produktion ‚gefügiger Arbeitskräfte‘.“⁴¹

3. Neue Ordnung für Arbeit – Missbrauch der Leiharbeit stoppen

Leiharbeit kann ein sinnvolles Instrument sein, um Auftragsspitzen in Betrieben abzufedern, kurzzeitige Personalausfälle zu kompensieren und Arbeitssuchenden Brücken in dauerhafte Beschäftigung zu bauen. **Deshalb wollen wir die Leiharbeit nicht abschaffen.**

Allerdings zeigen die Entwicklungen in der Leiharbeit, dass die geltenden Regelungen nicht ausreichen, um die Beschäftigten sowohl in den Entleih- als auch in den Verleihunternehmen wirksam gegen Missbrauch zu schützen. Wo aber aus Brücken, die in Beschäftigung führen sollen, Drehtüren für Stammebelegschaften werden, die entlassen und über eigens gegründete Verleihbetriebe zu schlechteren Konditionen wieder eingestellt werden, muss regulierend eingegriffen werden. Wo der gesetzlich verankerte Gleichbehandlungsgrundsatz in der Praxis ausgehöhlt wird, muss das Gesetz nachgebessert werden, um Leiharbeitskräften auch in der Realität zu ihrem Recht zu verhelfen. Wo Leiharbeit zum Lohndumping missbraucht wird und Leiharbeitnehmer als Niedriglohnreserve eingesetzt werden, muss das politisch unterbunden werden. **Deshalb fordern wir verbindliche und wirkungsvolle Regeln gegen den Missbrauch der Leiharbeit** (SPD-Anträge Drs. 17/1155 und 17/4189). **Unser Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für Leiharbeitnehmer/-innen und Stammebelegschaften zu verbessern und Leiharbeit auf das zu begrenzen, was sie sein soll: eine Arbeit auf Zeit und ein Sprungbrett in den regulären Arbeitsmarkt.**

Der Mindestlohn ist überfällig

Der Mindestlohn ist gerade in der Leiharbeitsbranche schon lange überfällig, um den schlimmsten Missbräuchen zu begegnen. Die Zeit drängt: Denn ab Mai 2011 gilt in Europa die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit. Ohne Mindestlohn wird das Lohnniveau in Deutschland von Billiganbietern unterlaufen.

- **Im Rahmen der Verhandlungen zur Reform der Grundsicherung ist es uns gelungen, gegen den hartnäckigen Widerstand von Union und FDP einen echten Mindestlohn für die Leiharbeitsbranche durchzusetzen.** Künftig bildet der jeweilige tarifliche Mindestlohn die absolute Lohnuntergrenze (ab 1. Mai 2011: 7,79 €/West, 6,89 €/Ost) und gilt **nicht nur für die Zeit des Einsatzes beim entleihenden Unternehmen, sondern auch für die verleihfreie Zeit.** Dies mussten wir der Koalition in harten Verhandlungen mühsam abringen. Mit der von uns durchgesetzten Lösung verhindern wir extremes Lohndumping. Das ist ein großer Erfolg.
- **Wir kämpfen weiter für den flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohn.** Unser Gesetzentwurf (Drs. 17/4665), den wir vor zwei Wochen in den Bundestag eingebracht haben, sieht die sanktionsbewährte Einführung einer allgemeinen Lohnuntergrenze vor, die bei Vollzeitbeschäft-

⁴⁰ Seifert, Hartmut / Brehmer, Wolfram 2008: Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, WSI Mitteilungen 6/2008.

⁴¹ Dörre, Klaus 2010: Niedriglohn und prekäre Beschäftigung, Workshop der AG Arbeit und Soziales, Berlin (05.05.2010).

tigung ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet. Die Lohnuntergrenze muss bei mindestens 8,50 € pro Stunde liegen. Davon würden über 8,5 Millionen Beschäftigte profitieren. Darüber hinaus schlagen wir einen Mechanismus vor, der es erlaubt, die Höhe des Mindestlohns durch Rechtsverordnung nach oben anzupassen. Dazu soll beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Mindestlohnkommission eingerichtet werden, in der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter paritätisch vertreten sind und die jährlich einen Vorschlag zur Höhe des Mindestlohns unterbreitet.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Einen wirklichen Durchbruch für bessere Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit kann es nur geben, wenn alle Leiharbeitskräfte und die Stammebelegschaft gleich behandelt werden und den gleichen Lohn bekommen. Dafür muss das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz so geändert werden, dass nach einer kurzen Einarbeitungszeit der Gleichbehandlungsgrundsatz – vor allem das Prinzip „Gleiche Arbeit, gleiches Geld“ – ohne Ausnahme gilt. Nur so kann erreicht werden, dass Beschäftigungsverhältnisse zweiter Klasse in der Leiharbeit endgültig der Vergangenheit angehören.

80 % der Menschen unterstützen diese Forderung.⁴² Umso absurder ist es, dass **vor allem die FDP eine entsprechende gesetzliche Neuregelung zur Durchsetzung der Gleichbehandlung von Stamm- und Leihbelegschaften im Vermittlungsverfahren zur Reform der Grundsicherung vehement abblockt hat.** Die FDP hat bis zuletzt darauf beharrt, gleichen Lohn erst nach 9 Monaten des Einsatzes einzuführen. Diese Haltung ist zynisch: Gleicher Lohn erst nach 9 Monaten würde den allermeisten Leiharbeitnehmern überhaupt nicht helfen, weil sie meist viel kürzer eingesetzt werden. Darüber hinaus wäre zu befürchten, dass die Arbeitgeber eine solche Regelung schlicht umgehen würden, indem sie die Leiharbeiter nach 9 Monaten einfach auswechseln. Eine Gleichbehandlung, die in der betrieblichen Realität keinem Arbeitnehmer zu Gute kommt, verhöhnt die Betroffenen.

Deshalb haben wir uns an dieser Stelle auf keinen faulen Kompromiss mit der FDP zu Lasten der Leiharbeitnehmer/-innen eingelassen. Wir kämpfen weiterhin gemeinsam mit den Gewerkschaften für die vollständige Gleichbehandlung zwischen Stamm- und Leihbelegschaften.

Rechte der Leiharbeitnehmer/-innen stärken

Zur Gleichbehandlung gehört auch, die Rechte von Leiharbeitnehmer/-innen in den Betrieben zu stärken:

- **Mehr Mitbestimmung:** Die Betriebsräte in den Entleihbetrieben brauchen wirksamere Mitbestimmungsrechte für in ihrem Betrieb eingesetzte Leiharbeitskräfte. Berücksichtigt werden muss, dass in den Verleihbetrieben nur selten Betriebsratsgremien gewählt werden.
- **Gleiche Teilhabe:** Leiharbeitnehmer müssen gleichen Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen (Kinderbetreuung, Gemeinschaftsverpflegung, Beförderungsmittel usw.) haben wie die Stammebelegschaft. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher muss gesetzlich verboten und sanktioniert werden.

⁴² So das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage von TNT Infratest im Auftrag der IG Metall, vgl. IG Metall, Pressemitteilung Nr. 07/2011 vom 16.02.2011.

Darüber hinaus fordern wir Regelungen, um Drehtüreffekte und den Austausch von Stammbesellschaften durch Leiharbeitskräfte zu unterbinden und die Planungssicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Leiharbeit zu verbessern:

- **Konzernleihe einschränken:** Die Praxis der Konzernleihe muss durch gesetzliche Regelungen deutlich eingeschränkt werden.
- **Keine Verträge von Fall zu Fall:** Wir wollen wieder den Grundsatz durchsetzen, dass Leiharbeiter bei wechselnden Unternehmen eingesetzt, aber unbefristet bei den Leiharbeitsunternehmen beschäftigt werden. Deshalb wollen wir die Befristung eines Leiharbeitsverhältnisses und die Koppelung der Befristung an einen Arbeitseinsatz (Synchronisation) außerhalb der Probezeit untersagen.
- **Ein Platz, ein Jahr:** Nach einem Jahr sind Leiharbeitseinsätze zu beenden. Der Leiharbeiter steht dann für einen neuen Einsatz in einem anderen Betrieb zur Verfügung. Sofern der Arbeitskraftbedarf im Entleihbetrieb über ein Jahr andauert, ist eine Festanstellung dort angemessen. Deshalb müssen Leiharbeitskräfte, die länger als ein Jahr in einem Betrieb eingesetzt werden, einen Anspruch auf einen regulären Arbeitsvertrag des Entleihbetriebes erhalten.

Schließlich müssen **härtere Sanktionen** geschaffen werden, um die Regeln für die Leiharbeit wirkungsvoller durchzusetzen.

Schwarz-Gelb: Interessenvertretung der Leiharbeitslobby statt der Leiharbeiter

Schon in der Großen Koalition hat die Union unsere Vorschläge für die Beseitigung des Missbrauchs der Leiharbeit blockiert. Nun ist Schwarz-Gelb gezwungen, die bereits 2008 verabschiedete Europäische Leiharbeitsrichtlinie bis Anfang Dezember 2011 umzusetzen. Der im Dezember 2010 nach monatelangem Ringen der Koalitionspartner vorgelegte **Gesetzentwurf der Bundesregierung**, der am 24.02. in erster Lesung im Bundestag beraten wird, behebt (auch auf Druck der EU) allenfalls einige der krassesten Missstände, sieht aber **keine durchgreifenden Lösungen gegen den Missbrauch in der Branche** vor. Der Mindestlohn fehlt im schwarz-gelben Gesetzentwurf ebenso wie eine Regelung zur Durchsetzung gleicher Bezahlung.

Im jüngsten Vermittlungsverfahren zur Grundsicherung haben CDU/CSU und insbesondere die FDP mit ihrer Blockadehaltung endgültig **unter Beweis gestellt, dass Schwarz-Gelb die Interessen der Leiharbeitslobby wichtiger sind als die Interessen der Leiharbeiterinnen und -arbeiter**. Wir werden sehr genau darauf achten, dass der von uns erkämpfte, echte Mindestlohn für die Leiharbeit – ebenso wie die vereinbarten Mindestlöhne in der Weiterbildung und in der Sicherheitsdienstleistungsbranche – eins zu eins Gesetz werden.

Deutschland 2020: Vollbeschäftigung und gute Arbeit

Alle Menschen müssen die Chance haben, den eigenen Lebensunterhalt durch gute Arbeit zu verdienen. **In unserem Arbeitsprogramm „Deutschland 2020“ haben wir unseren Anspruch klar definiert: Wir wollen die Weichen stellen für Vollbeschäftigung und eine neue Ordnung für Arbeit.** Wir wollen Arbeitslosigkeit nicht nur bekämpfen, sondern besiegen. Und wir wollen, dass alle von guter Arbeit gut und sicher leben können.

Die Chancen, die sich jetzt im Aufschwung für mehr und bessere Arbeitsplätze bieten, dürfen nicht verspielt werden. Vollbeschäftigung, gute und gerechte Arbeit sowie eine starke Fachkräftebasis gehen Hand in Hand. Ausbeutung am Arbeitsplatz widerspricht nicht nur den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gute Arbeitsbedingungen sind auch die Voraussetzung für hohe Produktivität und hohen Wohlstand. Gute Arbeit ist deshalb beides: Sie ist eine zentrale Voraussetzung für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Und sie ist die entscheidende Grundlage für ein sicheres und gutes Leben.