



Aktuelle Entwicklungen in der Leiharbeit und gewerkschaftliche Anforderungen

beim Betriebsräteforum Nordrhein

„Leiharbeit – von der Ausnahme zur regulären
Beschäftigungsform“

am 7. Dezember 2005 In Düsseldorf

Dr. Claudia Weinkopf

Institut Arbeit und Technik
Wissenschaftszentrum NRW

Inhalt

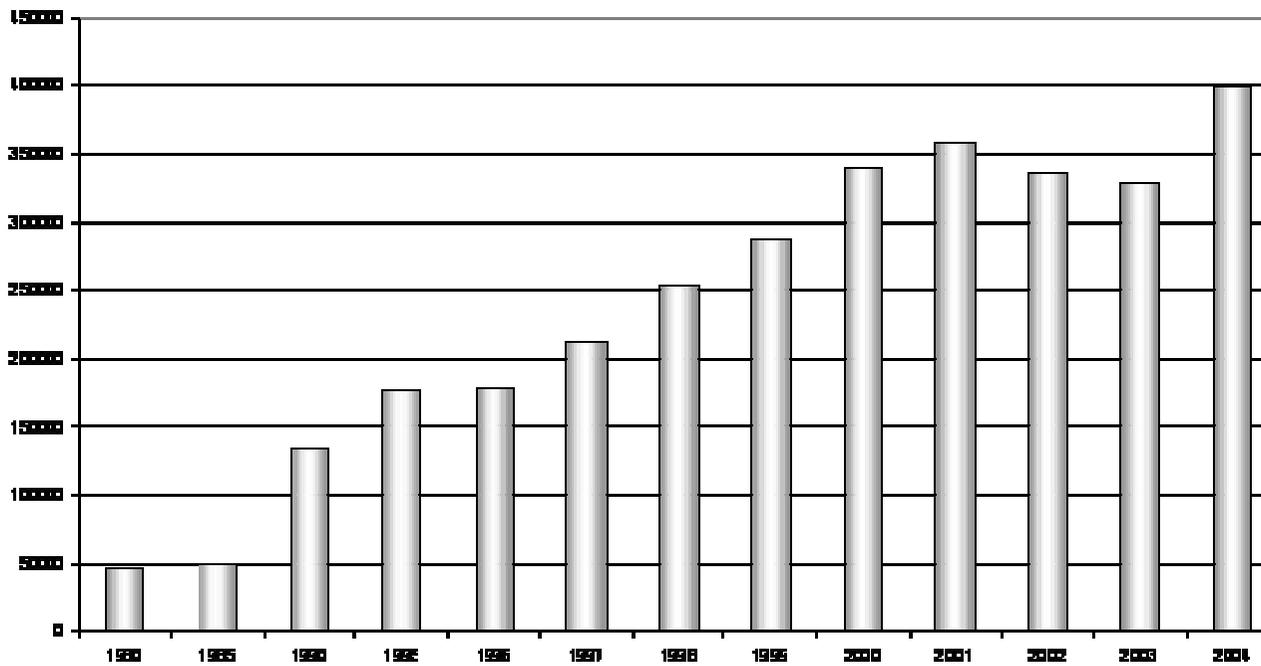
- **Umfang und Strukturen der Leiharbeit**
 - ⇒ Quantitative Entwicklung
 - ⇒ Entleihbetriebe
 - ⇒ Leiharbeitskräfte
- **Regulierung und aktuelle Veränderungen**
 - ⇒ Neue Regelungen
 - ⇒ „Equal pay“ und Tarifverträge
- **Gewerkschaftliche Anforderungen**
- **Fazit**

Umfang und Strukturen der Leiharbeit

- **Mit einem Anteil von ca. 1,5 % hat Leiharbeit Deutschland im internationalen Vergleich nach wie vor einen eher geringen Stellenwert**
 - ⇒ aber hohe Wachstumsraten in den vergangenen Jahren
- **Anzahl der Leiharbeitskräfte im Juni 2004: 399.789 Beschäftigte**
 - ⇒ Seit 1994 fast verdreifacht
 - ⇒ gegenüber Anfang der achtziger Jahre fast verachtfach
- **Extrem hohe Fluktuation: 227% pro Jahr**
(Gesamtwirtschaft: ca. 30 %)

Leiharbeit in Deutschland

Zahl der Leiharbeitskräfte in Deutschland (1980 – 2004)



1980-1990 nur Westdeutschland; 2003 und 2004 inkl. PSA

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Forschungsschwerpunkt **Flexibilität und Sicherheit**

Strukturelle Merkmale der Entleihbetriebe

- **Konzentration auf gewerbliche Tätigkeiten im Produzierenden Gewerbe (75%) –**
 - ⇒ Dienstleistungstätigkeiten nach wie vor eher selten
- **Inanspruchnahme von Leiharbeit durch Betriebe** (*mind. 1 Leiharbeitskraft Mitte 2002 - IAB-Untersuchung*)
 - ⇒ Gewerbliche Betriebe: 4,8 %
 - ⇒ Dienstleistungsunternehmen: 1,5 %
- **Erhebliche Unterschiede nach Betriebsgröße**
 - ⇒ < 50 Beschäftigte: 1,6 %
 - ⇒ 50-499 Beschäftigte: 16,5 %
 - ⇒ 500 oder mehr Beschäftigte: 35,7 %

Strukturelle Merkmale von Leiharbeitskräften

	Leiharbeit	Gesamtwirtschaft
Frauen	27,5 %	44,9 %
≤ 34 Jahre	52,5 %	36,7 %
Status: Nicht-Facharbeiter	46,5 %	17,0 %
Tätigkeit: Hilfsarbeiter	26,8 %	1,5 %

Forschungsschwerpunkt **Flexibilität und Sicherheit**

Regulierung und die aktuellen Änderungen

	Frühere Regelung	Neuregelung 2003/2004
Arbeitsvertrag	i.d.R. unbefristet Synchronisationsverbot	Keine besonderen Restriktionen
Dauer des Verleihs	Max. 24 Monate 3 Monate Wartezeit vor erneutem Einsatz	Fast keine Restriktionen
Ausgenommene Branche	Baugewerbe	Unter bestimmten Voraussetzungen möglich
Bezahlung	Fast keine Vorgaben	Equal pay Ausnahme: Tarifvertrag

Neuregelung der Vergütung

- **Fast keine Bestimmungen vor 2003**
 - ⇒ Ausnahme (seit 2002): equal pay für Leiharbeitskräfte nach 12 Monaten Einsatz im selben Entleihbetrieb
 - ⇒ Nur wenige Haustarifverträge mit einzelnen Unternehmen
 - ⇒ Ergebnis: Durchschnittslöhne von Leiharbeitskräften 30-40 % niedriger als in der Gesamtwirtschaft (2002)
- Nun **theoretisch**: „equal pay“ und „equal treatment“ als Kompensation für Deregulierung
- In der **Praxis**: keine Umsetzung dieser Vorgaben aufgrund des Abschlusses mehrerer Tarifverträge für die Leiharbeitsbranche

Tarifverträge in der Leiharbeit

- **Abschluss eines ersten Tarifvertrags durch eine kleine christliche Gewerkschaft mit sehr niedrigen Löhnen**
- **Hoher Druck auf DGB-Gewerkschaften, ebenfalls Tarifverträge abzuschließen –**
 - ⇒ Mit zumindest etwas besseren Bedingungen bezogen auf Sonderzahlungen, Arbeitszeit etc.
- **Tarifliches Lohnniveau jedoch insgesamt eher niedrig – vor allem bei unteren Lohngruppen**
 - ⇒ 5,20 € - 6,85 € als Einstiegsniveau = **40,8 – 47,1 % des nationalen Medianlohnes** (Niedriglohn = weniger als zwei Drittel des Medians)
 - ⇒ Nur die oberste Lohngruppe in den DGB-Tarifverträgen liegt über dem nationalen Median

„Traditionelle“ gewerkschaftliche Anforderungen...

- **Bis mindestens Anfang der neunziger Jahre: generelles Verbot von Leiharbeit**
 - ⇒ Hintergrund: Befürchtung, dass reguläre Beschäftigung durch Leiharbeit verdrängt wird

- **Neuere Position: „Sozialverträgliche Gestaltung“ (z.B. bei START-Modellprojekt) - d.h. z.B.**
 - ⇒ Gleiche Löhne wie Stammbeschäftigte der Entleihbetriebe
 - ⇒ Qualifizierung in verleihfreien Zeiten
 - ⇒ Verleih mit dem Ziel der Wiedereingliederung in reguläre Beschäftigung
 - ⇒ betriebliche Interessenvertretung

... und was das für die heutige Situation bedeuten könnte

- **Kooperation mit „seriösen“ Leiharbeitsunternehmen**
- **Entlohnung**
 - ⇒ Welcher Tarifvertrag wird angewendet? Welche Lohngruppe wird zugrunde gelegt?
 - ⇒ Wie groß sind die Unterschiede zu vergleichbaren Stammbeschäftigten im Entleihbetrieb?
- **Wofür wird Leiharbeit im Betrieb eingesetzt?**
 - ⇒ Zur Abdeckung von Ausfallzeiten von Stammbeschäftigten (Urlaub, Krankheit, Elternzeit u.ä.)?
 - ⇒ Zur Abdeckung von Zeiten hohen Arbeitsanfalls (z.B. saisonale Spitzen)?
 - ⇒ zur Erprobung neuer Arbeitskräfte?
 - ⇒ *oder mehr oder weniger dauerhaft?*

Fazit

- **Leiharbeit gewinnt auf dem deutschen Arbeitsmarkt an Bedeutung**
- **das „Image“ hat sich verbessert – auch durch den Abschluss von Tarifverträgen**
- **tarifliche Entlohnung der Leiharbeitskräfte oft deutlich niedriger als in den Entleihbetrieben**
 - ⇒ ggf. Anreiz zum verstärkten Einsatz von Leiharbeit (Kostensenkung)
- **aus gewerkschaftlicher Sicht ist u.a. zu achten auf**
 - ⇒ die Einsatzmotive (Dauereinsätze problematisch!)
 - ⇒ die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitskräfte
 - ⇒ Übernahmechancen