

Projekt A

Marktanalyse Zeitarbeit in der Mobilitätswirtschaft

Abschlussbericht



Frankfurt/Main, 18.12.2008

mobifair – für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e. V.
Westendstr. 52, 60325 Frankfurt am Main

Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt unter VR 13555

Verantwortlich: Helmut Diener, Geschäftsführer

Projektleitung: Keith Knüppel, Andreas Lung

Vorwort	3
1. Einleitung und Situationsdarstellung	4
2. Projekt	8
3. Zusammenfassung der Ergebnisse und Recherche	10
Politische Bewertung	10
Besonderheit DB Konzern – DB Zeitarbeit GmbH	10
Situation in der Mobilitätswirtschaft.....	11
Folgen für die Interessenvertretungen	11
Übernahme von Leiharbeitern.....	12
Datenerhebung gestaltet sich schwierig	12
Sonderrecherche DB Gastronomie GmbH.....	13
Selbständige Triebfahrzeugführer.....	15
Ausschreibungs-Auktionen im Internet	15
Wer sind die TOP PLAYER der Branche?	16
Wer sind die Auftraggeber?	17
Medienresonanzen	18
Zweites Deutsches Fernsehen.....	18
Tagespresse	19
Erstes Zeitarbeitsunternehmen bietet „equal pay“	20
4. Forderungen von mobifair	21
Missbrauch von Leiharbeit eindämmen	21
Scheinselbständigkeit bekämpfen.....	21
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wieder verschärfen	21
Änderung des BetrVG	22
Allgemeinverbindliche Mindestlöhne in der Leiharbeit	22
Verbot der Kooperation „Arbeitsagentur“ und „Leiharbeit“	22
5. Anhang	23
Missbrauch von Leiharbeit in Konzernen	23
Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte zum Umgang mit Leiharbeit.....	24
Preisliste „selbständiger“ Lokführer.....	32



Vorwort

Dieser Projektbericht ergänzt die Zwischenberichte vom Februar 2008.

Mit dem Projekt „Marktanalyse Zeitarbeit in der Mobilitätswirtschaft“ haben wir dargestellt, wie sich die Leiharbeit im Allgemeinen entwickelt und insbesondere Einfluss auf die Schienenverkehrsbetriebe nimmt.

So geht es vor allem darum Lohn- und Sozialkosten zu drücken und die sozialpolitische, aber auch personelle Verantwortung für die in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer auszulagern. Dies nimmt in besonderem Maße Einfluss auf die Qualität der Arbeit und die Qualifikation der Arbeitnehmer.

In diesem Bericht gehen wir eingangs auf das Wachstum dieser Branche und die dadurch entstehenden Auswirkungen ein. Im Teil Recherche erwähnen wir uns bekannt gewordene Fälle, die wir im Unternehmen der DB Gastronomie GmbH vorgefunden haben und zeigen die ersten Ergebnisse zum Thema „Selbständige Lokführer“ auf.

Insbesondere im Umfeld der DB Gastronomie GmbH wurden uns Fälle bekannt, die seitens der Sozialpartner einen Handlungsbedarf erforderlich machen. Uns war es trotz Gesprächen mit der Geschäftsleitung und den Betriebsräten nicht möglich das - nach unserer Meinung nötige - Verständnis für ein Umdenken zu erreichen.

Zielgruppe des Projektes waren vor allem die im Geltungsbereich des Fonds Soziale Sicherung e. V. abhängig Beschäftigten, die vor allem durch den Einsatz von Leiharbeitern aus externen Unternehmen in einen sozialen Wettbewerb gedrängt werden, der nachteilige Auswirkungen mit sich bringt. Dies vor allem im Bereich der Arbeitsplatzsicherheit, aber auch innerhalb des Fortbestandes und der Weiterentwicklung ihrer sozialen Besitzstände.

mobifair e. V. ist nicht grundsätzlich gegen ein Beschäftigungsmodul in Form von Leiharbeit. Allerdings darf Leiharbeit keine Stammarbeitsplätze verdrängen und nicht zum sozialen Unfrieden führen.

Zeitarbeit ist die Vermietung von Arbeitnehmern: man spricht auch von „moderner Sklaverei“. Durch unseriöse Unternehmen wurde der Ruf dieser Branche stark in Mitleidenschaft gezogen. Der Gesetzgeber hat mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu viele Lücken hinterlassen, die es ermöglichen, dass sich solche Unternehmen am Markt halten können. Allerdings trägt jeder eine Mitschuld, der sich solchen unfairen Unternehmen wissentlich bedient.

Wir danken dem Fonds Soziale Sicherung e. V. für die Unterstützung und Zuwendung zur Durchführung des Projektes.

Helmut Diener
Geschäftsführer
mobifair e. V.

1. Einleitung und Situationsdarstellung

Die Leiharbeit boomt. Insbesondere in der letzten Hochphase der wirtschaftlichen Konjunktur, die bis in den Sommer 2008 andauerte und sich positiv auf dem Arbeitsmarkt auswirkte, stieg die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeitsbranche rapide an. Die statistischen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit machen die unglaubliche Dynamik der Branche deutlich: Im Januar 2007 waren rund 626.000 Beschäftigte in der Leiharbeit gemeldet. Das entspricht 2,4 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Bis zum Oktober 2007 steigerte sich diese Zahl um rund 140.000 Beschäftigte auf 770.000 Beschäftigte. Das ist ein Wachstum von über 22 % in 9 Monaten! Aber auch die Anzahl der Zeitarbeitsunternehmen wächst rapide. Im gleichen Zeitraum stieg die Anzahl der Unternehmen, die eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung bekamen, von unter 19.000 auf über 21.000. Das entspricht mehr als 10 % Zuwachsrate.

Eine Erklärung hierfür ist, dass immer weniger Neueinstellungen im eigenen Betrieb stattfinden, sondern auf Leiharbeitnehmer zurückgegriffen wird.

Dies in Verbindung mit der Tatsache, dass immer mehr Unternehmen eigene Zeitarbeitsfirmen gründen, um ihre eigenen Tarifverträge mit dem Einsatz „billigerer“ Leiharbeitnehmer auszuhebeln. Selbst Überstunden der Stammbeschaften werden mit Leiharbeitnehmern abgebaut.

Der Kreativität unseriöser Arbeitgeber scheinen keine Grenzen gesetzt zu werden. (siehe Anhang 5, „Missbrauch von Leiharbeit in Konzernen“)



Selbst der Einsatz von Scheinselbständigen, im Projekt recherchiert als „Selbständige Lokführer“, ist kostengünstiger als Leiharbeitnehmer und findet einen Platz am Markt.

Die mittlerweile sehr zahlreichen Untersuchungen und wissenschaftlichen Berichte zum Thema Leiharbeit belegen, dass eine grundlegende Veränderung der Herangehensweise durch die beteiligten Institutionen und Tarifpartner festzustellen ist:

Das Prinzip Leiharbeit als Ganzes wird so gut wie gar nicht mehr in Frage gestellt. Selbst solche, in früheren Zeiten oftmals kritisierte Einzelverhältnisse aus dem Arbeitnehmerüberlassungs-Gesetz (AÜG), wie die Synchronisations-Freigabe, grundlose Befristungen, die Aushebelung des „equal pay“ und „equal treatment“ durch Tarifparteien - hier besonders gravierend durch Haustarifverträge, die mit dubiosen „Gewerkschaften“ vereinbart werden – finden in öffentlichen Diskussion nicht mehr statt. („equal pay“ = Gleicher Lohn, „equal treatment“ = Gleichbehandlung – Zusammen werden diese Begriffe gebraucht für die generelle Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Stammbeschaft). Anstelle von genereller Kritik finden wir Handlungshilfen zur Ausgestaltung.

Als Beispiele nennen wir:

- Betreuung der Leiharbeiter durch die Betriebsräte des Entleihbetriebes,
- Verhaltensvorschläge für neue Mitarbeiter eines Zeitarbeitsunternehmens,
- Hinweise zur Beachtung bei einer Kündigung des Leiharbeitsvertrages,
- Handlungshilfen für befristet Beschäftigte beim Ablauf des Vertrages.

Gleichzeitig bemüht sich die Leiharbeitsbranche sehr stark darum, ihr „Schmuddelimage“ abzulegen. Hier kommt der Branche die Arbeit der IG Metall sehr entgegen, die gegen den Widerstand der Arbeitgeber durchsetzen konnte, dass in einigen Betrieben für dort eingesetzten Leiharbeiter das „equal pay“ angewendet werden muss; zumindest im Bereich Lohn, Arbeitszeit und Urlaub.

Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts

In Kraft seit	Wichtigste Änderungen
1.1.1982	<ul style="list-style-type: none"> ● Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe.
1.5.1985	<ul style="list-style-type: none"> ● Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate bis 31.12.1989 ● Verlängerung der Regelung zum 1.5.1990 bis 31.12.1995
1.1.1994	<ul style="list-style-type: none"> ● Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate bis 31.12.2000 ● Aufhebung des Synchronisationsverbotes für von der BA zugewiesene schwer vermittelbare Arbeitslose
1.4.1997	<ul style="list-style-type: none"> ● Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate ● Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih ● Erlaubnis einmaliger Befristung ohne sachlichen Grund ● Zulassung wiederholter lückenlos aufeinander folgender Befristungen mit demselben Leiharbeiter
1.1.2002	<ul style="list-style-type: none"> ● Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate ● Gleichbehandlungsgrundsatz (equal Pay, equal Treatment) nach 12 Monaten
1.1.2003	<ul style="list-style-type: none"> ● Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots und der Überlassungshöchstdauer ● Lockerung des Entleihverbotes im Bauhauptgewerbe ● Gleichbehandlungsgrundsatz (equal Pay, equal Treatment) vom ersten Tag, sofern keine abweichenden Tarifvereinbarungen bestehen

Tabelle: mobifair, Quelle: IAB

Die Werbewirksamkeit neu gegründeter „equal pay“ Zeitarbeitsunternehmen durch führende Konzerne der Branche ist unumstritten und nachvollziehbar. Es würde auch den Betriebsfrieden in der Zeitarbeitsfirma erheblich stören, wenn ein Arbeitnehmer je nach Einsatzbetrieb wechselnd den Tariflohn des Leiharbeitertarifvertrages und den deutlich höheren Lohn des Flächentarifvertrages des Entleihbetriebes bekommt. Durch das Konstrukt, im Konzern zwei verschiedene Zeitarbeitsunternehmen zu betreiben, können die „normalen“ Kunden weiterhin mit „billigen“ Leiharbeitnehmern versorgt werden, während die Entleihbetriebe mit „equal pay“ Vereinbarung durch das zweite „equal pay“ Unternehmen mit Personal versorgt werden. Nachzuprüfen wäre, wie viele Beschäftigte tatsächlich in den „equal pay“ Zeitarbeitsunternehmen Beschäftigung finden.

Bestand an Leiharbeitnehmern jeweils im Dezember (in Tausend)

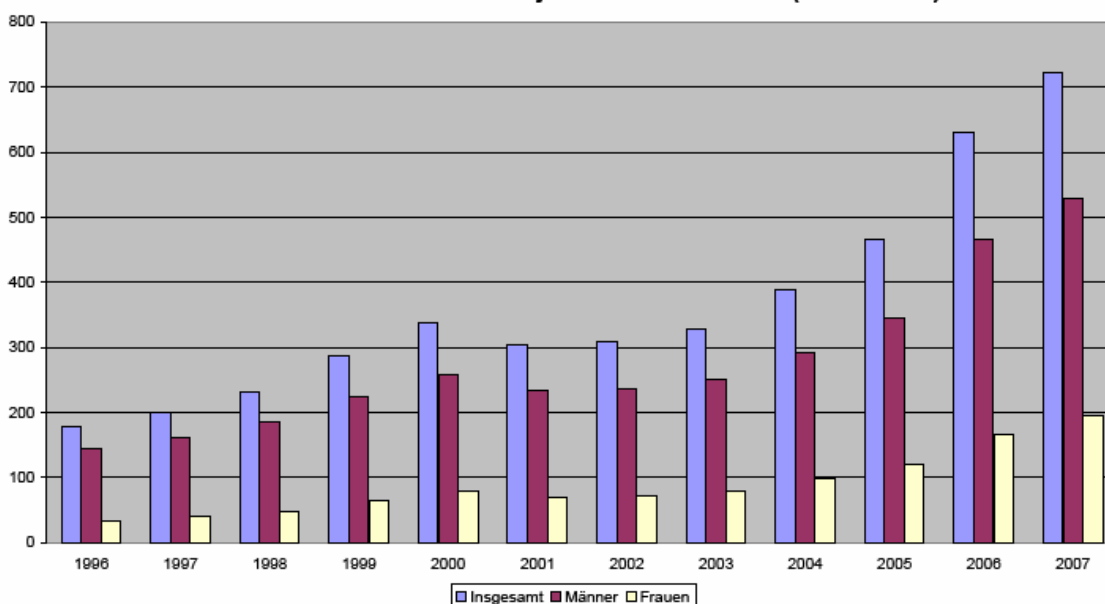


Tabelle: mobifair, Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, 1. Halbjahr 2008

Das größte Problem, welches durch die enorme Ausweitung der Leiharbeit ausgelöst wird, zeigt sich in seinen ersten Ansätzen gerade jetzt. Ausgelöst durch die Bankenkrise und dem daraus folgenden Einbruch der Nachfrage, werden sehr viele Leiharbeitnehmer ohne „Kündigungsfristen“ vom Verleiher einfach nicht mehr angefordert oder nach Hause geschickt. Der Entleiher kann seine Kosten unmittelbar spürbar senken.

Leiharbeitnehmer und Überzeit

Leiharbeitnehmer sind in ihren verleihfreien Zeiten tariflich verpflichtet, das persönlich angesparte Zeitguthaben abzubauen. Anschließend wird das Zeitarbeitsunternehmen betriebsbedingt kündigen, sollte sich die wirtschaftliche Situation der Auftraggeber nicht deutlich verbessert haben.

Viele Zeitarbeitsunternehmen haben einen enormen Auftragsrückgang zu verzeichnen. Sehr viele ihrer Beschäftigten werden nicht mehr angefordert. Sie müssen jedoch weiter bezahlt werden. Die Unternehmen müssen nun für eine große Zahl ihrer Beschäftigten gleichzeitig deren Zeitguthaben auszahlen. Vor der Bankenkrise war jedoch nicht absehbar, dass ein so plötzlicher und extremer Einbruch der Auftragslage eintreten könnte.

Das wird auch einige Zeitarbeitsunternehmen in die Insolvenz treiben. Die Beschäftigten werden ihr angespartes Geld aus den Arbeitszeitkonten verlieren, weil in den meisten Tarifverträgen hierfür keine oder eine unzureichende Insolvenzabsicherung existiert.

Die öffentlichen Kassen werden erneut erheblich belastet, obwohl gerade durch die niedrigeren Löhne und Gehälter von Leiharbeitnehmern wesentlich weniger Sozialabgaben in die umlagefinanzierten Systeme eingezahlt wurden. Durch das geringe Einkommen als Leiharbeitnehmer wird die Anzahl der Harz IV – Empfänger deutlich steigen. Bereits jetzt hat nach IAB etwa jeder achte Leiharbeitnehmer trotz Vollzeitbeschäftigung Anspruch auf ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt (Hartz IV).

Neueinstellungen nach vorangegangener Beschäftigung

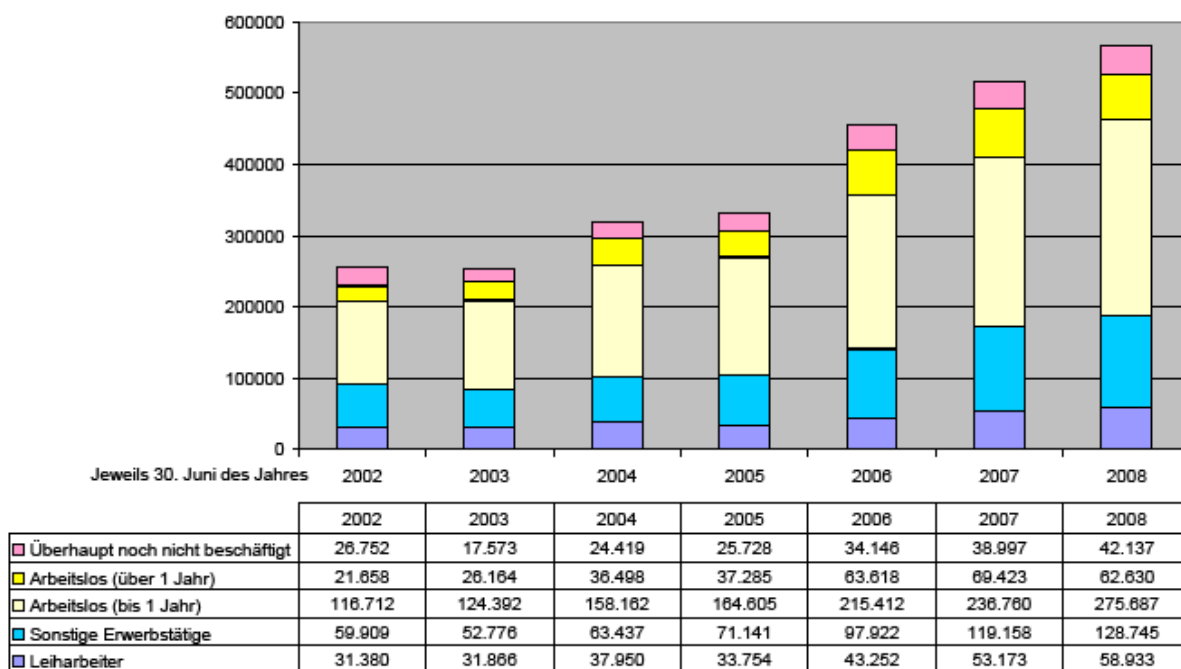


Tabelle: mobifair, Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung

Auffällig ist, dass seit 2006 die Anzahl von Neueinstellungen in der Leiharbeit einen weiteren kräftigen Zuwachs erfuhr. Wir begründen dies mit dem schnell voranschreitenden Austausch von Regulärarbeitsplätzen durch Leiharbeitsplätze.

Es ist bemerkenswert, dass zur gleichen Zeit fast doppelt so viele Langzeitarbeitslose eine neue Beschäftigung in der Leiharbeit fanden. Dies erscheint uns aber in sofern normal, als dass die Arbeitsagenturen eine Förderung von Langzeitarbeitslosen an das einstellende Unternehmen zahlt. Das senkt natürlich noch einmal die Kosten des Zeitarbeitsunternehmens deutlich.

Setzen wir aber die Anzahl von Neueinstellungen in Relation zu den aufgelösten Leiharbeitsverhältnissen, so kann man sehen, dass mehr als die Hälfte aller Beschäftigungen weniger als 3 Monate andauern. Wir erkennen im Umkehrschluss, dass der tatsächliche Zuwachs von Leiharbeitsverhältnissen im Vergleich zu den geschlossenen Arbeitsverträgen sich sehr gering darstellt.

So wurde im ersten Halbjahr 2008 die enorme Zahl von 568.132 Arbeitsverträgen geschlossen, aber auch 502.764 Arbeitsverhältnisse beendet. Nur rund 10 Prozent der Beschäftigten verbleiben tatsächlich in der Leiharbeit. Eine extrem hohe Fluktuation ist erkennbar.

Dies zeigt deutlich die Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse auf, in der sich jeder Leiharbeiter befindet. Zählen wir noch die monetären Einbußen hinzu, so kann es sich nicht um ein empfehlenswertes Beschäftigungsverhältnis handeln.

Beendete Arbeitsverhältnisse (Leiharbeit) nach Dauer der Beschäftigung

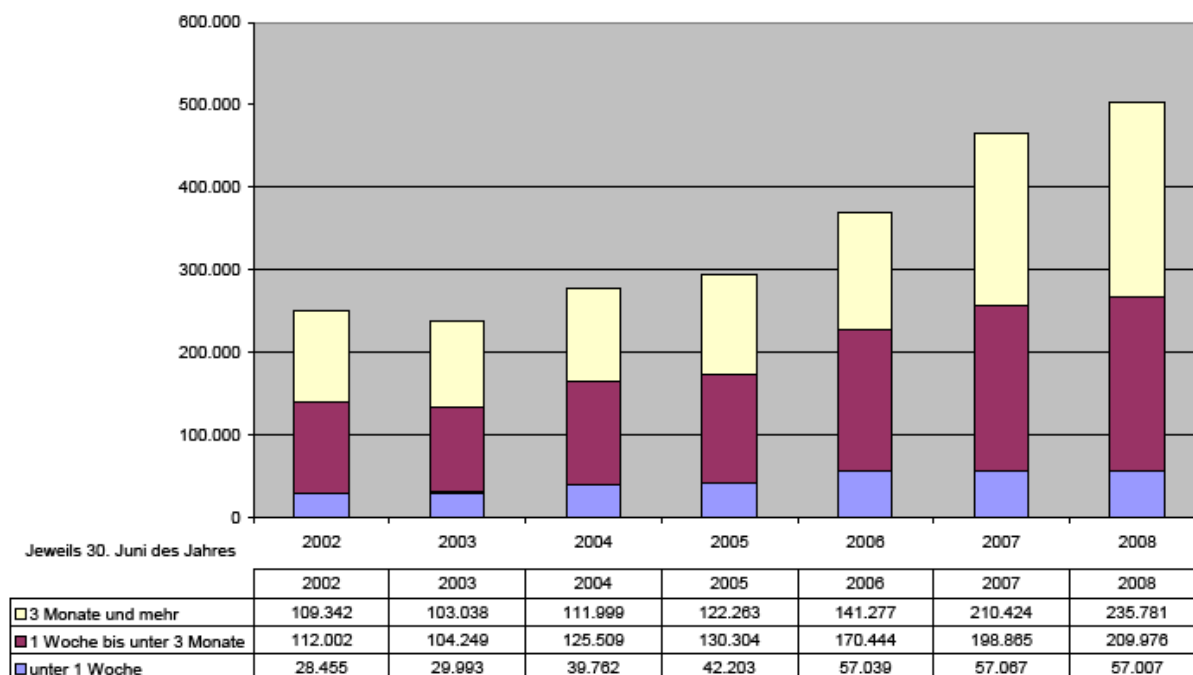


Tabelle: mobifair, Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung

2. Projekt

Ziel des Projektes „Marktanalyse Zeitarbeit in der Mobilitätswirtschaft“ war festzustellen, wann Unternehmen auf Leiharbeit zurückgreifen und mit welchen Folgen.

Erarbeitete Fragen zum Erreichen der Projektergebnisse

- Wird Leiharbeit genutzt, um kurzfristige, nicht planbare Personalbedarfe zu decken oder findet ein Verdrängungswettbewerb gegenüber Normalarbeitsplätzen statt?
- Werden Leiharbeiter eingesetzt, um quasi verlängerte Probezeiten bei reduzierten Sachkosten zu erreichen?
- Sind sie Teil einer strategischen Personalplanung, um die Zahl der Beschäftigten kleiner zu halten, um vermeintliche Kosten, wie z. B. Betriebsrat oder Kündigungsschutz einzusparen?

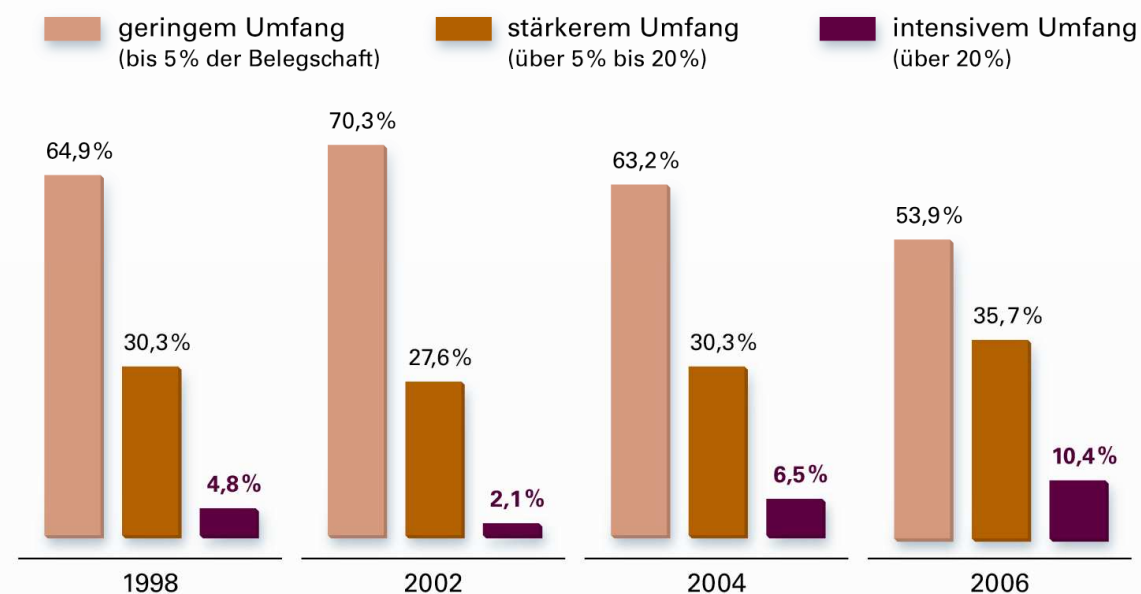
- Welche Kosten entstehen für die Unternehmen und welche Vorteile stehen diesen gegenüber?
- Wird auf Kosten der Arbeitnehmer versucht, einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen zu erlangen?
- Ist Leiharbeit eine Nische, die in speziellen Situationen gerechtfertigt ist und trotz eines allgemeinen Wachstums verantwortungsvoll genutzt wird?
- Wer sind die Unternehmen mit den größten Marktanteilen und welche Arbeitnehmer werden vorrangig ausgeliehen?
- Welche Verbindungen zwischen Zeitarbeits- und Entleihbetrieben gibt es, bzw. welche Verbindungen haben die Zeitarbeitsfirmen zu anderen Unternehmen?
- Zu welchen Preisen und Konditionen findet eine Entleihung statt?
- Welche Unterschiede gibt es bei der betrieblichen Verweildauer der Leiharbeiter? In welchen Arbeitsbereichen ist eine Über- bzw. Unterdeckung trotz Leiharbeit zu verzeichnen?

Letztlich sollte ein weiterer Untersuchungsschwerpunkt der Umgang der Sozialpartner mit der Leiharbeitsbranche sein. Hierzu die Fragen:

- Gibt es Strategien für den Einsatz von Leiharbeit?
- Wenn ja, welche Folgen haben diese auf die Personalentwicklung?
- Wie werden Leiharbeiter in den Betrieben integriert und vertreten?

Leiharbeit: Intensivnutzung nimmt zu

Betriebe ab 150 Beschäftigten* nutzten Leiharbeit in...



* und mindestens 3 Leiharbeitnehmern; Quelle: IAB-Betriebspanel 1998–2006, Berechnungen Bellmann 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

3. Zusammenfassung der Ergebnisse und Recherche

Politische Bewertung

Mit einem zeitlichen Versatz, aber mit ähnlicher Geschwindigkeit steigt die Nutzung von Leiharbeitnehmern in der Mobilitätswirtschaft (wie in 2. dargestellt). Wurden anfangs lediglich in den technischen Bereichen Leiharbeitnehmer eingesetzt, so sind mittlerweile alle Bereiche betroffen.

Wir befinden uns in einem rasanten Verschiebungsprozess von „normalen Beschäftigungsverhältnissen“ hin zu flexiblen Beschäftigungen, die teils prekäre Auswirkungen aufzeigen.

Der Trend geht leider in mehr und mehr Bereichen der Mobilitätswirtschaft hin zu den „Billiganbietern“.

Der Markt stellt sich zunehmend darauf ein, alle Bereiche der Mobilitätswirtschaft mit Leiharbeitern „versorgen“ zu können. Selbst ein zugelassener Eisenbahn-Betriebsleiter kann mittlerweile über das Internet eingekauft werden.

Ein Prämiensystem, welches bereits in mittleren Führungsebenen dazu führt, dass das Kostenbudget möglichst nicht ausgeschöpft wird, fördert die Ausweitung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern zusätzlich. Üblicherweise werden diese Kosten sogar noch als Sachkosten verbucht. So belasten sie den Personaletat des Unternehmens nicht.

Durch den vermehrten Einsatz von Leiharbeitnehmern, welche nicht unter den regulären Flächentarifvertrag fallen, steigt der Druck auf die Branche. Das neoliberale Vertrauen auf die Selbstregulierung des Marktes im Bereich der Leiharbeit führte bislang zu einer stetigen Abwertung der „Handelsware Arbeit“. Unterstützt durch die Hartz-Gesetzgebung steuert die Bundesrepublik auf eine Situation zu, in der sich die Menschen durch ihre eigene Arbeit nicht mehr selbst ernähren können.

Wenn Leiharbeits-Aufträge über Internet-Auktionen „ausgeschrieben“ werden, in denen der Billigste den Zuschlag bekommt, wird der Preiskampf verstärkt auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Es wird nur noch der Anbieter einen Auftrag bekommen, der Lohn- und Sozialdumping perfektioniert.

Ohne eine Beschränkung der Leiharbeit wird sich der Arbeitsmarkt negativ regulieren und die soziale Gemeinschaft schwächen. Die Schwächsten müssen trotz Vollzeitarbeit Transferleistungen in Anspruch nehmen, während Unternehmen ihre Gewinne maximieren. Es besteht dringender Handlungsbedarf!

Besonderheit DB Konzern – DB Zeitarbeit GmbH

Eine Besonderheit finden wir im DB-Konzern. Durch die spezielle Unternehmenssituation sind Leiharbeitnehmer aus der DB Zeitarbeit GmbH für den Entleiher meist teurer als die Stammebelegschaft. Hinzu kommt die Vereinbarung mit dem Tarifpartner, die vorsieht, dass Beschäftigte, die aus dem Konzernbereich der DB AG in die DB Zeitarbeit GmbH überführt werden, wieder bevorzugt in Stammarbeitsplätze zu integrieren sind. Dies erklärt insbesondere die kurze Verweildauer in der DB Zeitarbeit GmbH und die sehr hohe „Vermittlungsquote“ zurück in den DB Konzern.

Gleichzeitig mussten wir aber feststellen, dass auch dort auf Leiharbeiter von privaten Zeitarbeitsfirmen zurückgegriffen wird. Bevorzugt geschieht dies in den Bereichen, wo die DB Zeitarbeit GmbH nicht genügend qualifiziertes Personal stellen kann.

Situation in der Mobilitätswirtschaft

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern hat auch in der Mobilitätswirtschaft an Bedeutung gewonnen. Durch die spezielle Situation insbesondere im Bereich der Eisenbahnverkehrsunternehmen wurden Leiharbeitnehmer dort fast ausschließlich im Bereich der technischen Unterstützung eingesetzt. Auffällig ist jedoch, dass sich dieser Prozess, unterstützt durch die voranschreitende Privatisierung, auch auf Bereiche ausweitet, die bislang weitgehend von der Leiharbeit verschont geblieben sind.

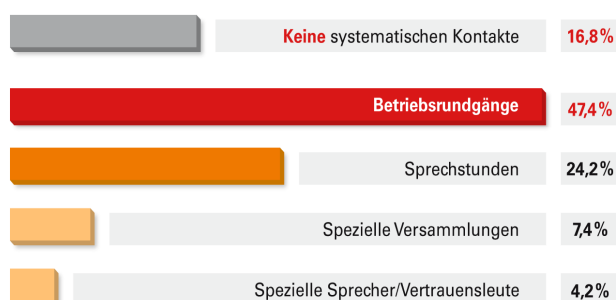
So ergab unsere Recherche, dass der Einsatz von so genannten „Selbständigen Lokführern“ zunimmt. Auf dieses spezielle Problem gehen wir noch einmal gesondert ein.

Folgen für die Interessenvertretungen

Der rasende Anstieg der Leiharbeitsquote in den Betrieben hat viele Betriebsräte „kalt erwischt“. Vorangegangene Bildungsmaßnahmen für Interessenvertretungen konnten nicht auf diese speziellen Problematiken eingehen, weil das Problem „Leiharbeit“ kaum vorhanden war. So stellen wir fest, dass es große Bildungslücken im Umgang mit Leiharbeitnehmern bei den Interessenvertretungen gibt (siehe 5. Anhang „Handlungshilfen“). Das ist auch im Unternehmen der DB AG feststellbar.

Angebote für Kollegen auf Zeit

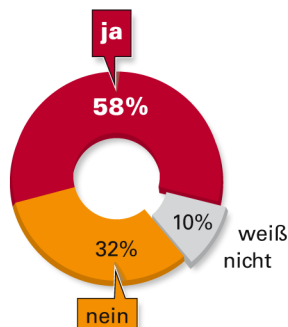
Wie organisiert der Betriebsrat seine Kontakte zu den Leiharbeitnehmern?



Umfrage unter 80 Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil, Mai 2007, Mehrfachantworten möglich
Quelle: Büro für Sozialforschung Kassel 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Leiharbeit fordert Betriebsräte

Haben sich die Anforderungen an den Betriebsrat durch den Leiharbeitnehmer-Einsatz erhöht?



Umfrage unter 80 Betriebsräten im Mai 2007, Mehrfachantworten möglich
Quelle: Büro für Sozialforschung Kassel 2007
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

Je mehr sich Betriebsräte um die Anliegen der Leiharbeitnehmer im Betrieb kümmern, desto weniger Probleme gibt es dort. Das erfordert zusätzliche Arbeit und natürlich auch ein erhöhtes Fachwissen, weil Leiharbeiter spezielle Fragen, Interessen und Probleme haben und das Nebeneinander von Leiharbeitern und Stammbesetzungsmitgliedern selten konfliktfrei abläuft.

Die zusätzlichen Anforderungen werden jedoch nicht auf die Personalausstattung der Arbeitnehmervertretungen angerechnet. Leiharbeiter dürfen zwar unter bestimmten Bedingungen im Entleihbetrieb wählen, sie zählen aber nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes bei der Berechnung der Mandate und Freistellungen für die Betriebsräte nicht mit.

Übernahme von Leiharbeitern

Leiharbeitnehmer, die Hoffnung haben im Entleihbetrieb übernommen zu werden, setzen die Stammbesellschaft unter Druck. Wer eine positive Veränderung seines Arbeitsvertrages herbeiführen will, der wird natürlich „alles geben“, vor allem besonderen Einsatz- und Überstundenbereitschaft und er wird widerspruchslos alle Anweisungen bestmöglich erfüllen.



Leider zeigt die Übernahmequote von ca. 15 Prozent, dass Hoffnungen auf eine Festanstellung im Entleihunternehmen meist nicht erfüllt werden.

Ziehen wir noch diejenigen Arbeitsverträge ab, welche *speziell für die Übernahme* eines Leiharbeiters auf einen regulären Arbeitsplatz abgeschlossen wurden, um Such- und Werbungskosten einzusparen, reduziert sich diese Quote deutlich.

Ein weiterer, für manche Entleihbetriebe nicht zu unterschätzender Vorteil dieses rechtlich zulässigen Vorgehens ist, dass auf eine zweijährige Befristung beim Verleiher eine nochmalige zweijährige

Befristung beim übernehmenden Betrieb (vormaliger Entleiher) folgen kann. Dies entspricht einer vierjährigen Probezeit mit allen diesbezüglichen Nachteilen für die Beschäftigten. Beispielsweise kann der Beschäftigte in dieser Zeit nicht für ein Betriebsratsmandat zur Verfügung stehen.

Die Anzahl der von der Politik versprochenen „neuen Arbeitsplätze“, die durch die Öffnung des AÜG neu geschaffen werden sollten, bleibt marginal. Dagegen werden mehr und mehr reguläre Arbeitsplätze durch prekäre Leiharbeitsplätze ersetzt.

Als Zwischenschritt sollte das Teilzeit- und Befristungsgesetz geändert werden, denn es wird leider immer häufiger dadurch ausgehebelt, dass ein Mitarbeiter nacheinander Arbeitsverträge bei verschiedenen Zeitarbeitsunternehmen erhält, aber in ein und demselben Entleihbetrieb ständig die gleiche Arbeit ausübt. Ohne Anrechnung von Betriebszugehörigkeit, ohne Kündigungsschutz und mit „ewiger Probezeit“. Dies sehen wir als illegale Aushebelung unseres gewachsenen Rechtssystems.

Datenerhebung gestaltet sich schwierig

Die Erhebung von Daten aus der Mobilitätsbranche über den qualitativen und quantitativen Einsatz von Leiharbeitnehmern gestaltete sich unerwartet schwierig. Für uns nicht nachvollziehbar haben sich fast alle angesprochenen Betriebe geweigert, Zahlen preiszugeben. Selbst auf eine Umfrage im Kreise von Betriebsräten erhielten wir kaum Resonanz. Letzteres erklären wir mit der Unsicherheit vieler Betriebsräte, wie mit Leiharbeitnehmern im Betrieb umzugehen ist.

Hinzu kommt die spezielle Situation der DB AG. Durch die konzerninterne Leiharbeit treten einige Probleme der „normalen“ Leiharbeit nicht oder nur in geringem Maße auf. Es ist auch hervorzuheben, dass der Tarifvertrag von DB Zeitarbeit GmbH wesentlich spezieller und vielfach „besser“ ist, als vergleichbare Tarifverträge in und außerhalb der Branche (vgl. mobifair Jahresbericht 2006).

Sonderrecherche DB Gastronomie GmbH

In Bereichen, in denen die DB Zeitarbeit GmbH kaum Arbeitnehmer verleiht, wird auf private Dienstleister zurückgegriffen. Dabei scheint es oftmals kaum von Interesse, welcher Tarifvertrag vom Verleiher angewendet wird. Der Zuschlag für die Dienstleistung geschieht nach unseren Feststellungen oftmals nach dem Billigstprinzip.

Im Rahmen des Projektes Zeitarbeit erhielt mobifair Hinweise aus dem DB Konzern, dass die DB Gastronomie GmbH Lohn- und Sozialdumping durch externe Dienstleister duldet und nicht dagegen vorgeht.

Unsere Recherchen haben ergeben, dass im August 2007 von 350 Vollzeitbeschäftigten rund 65 Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen mittels externer Leiharbeitsverträge beschäftigt waren.

Die DB Gastronomie GmbH bedient sich verschiedenen Firmen. Hierzu zählen unter anderem:

- effektiv personal service,
- persona service,
- TopJob Berlin,
- Foku(S),
- PersonalProfis und
- Randstad.

Bemerkenswert ist, dass die Fa. Randstad nur wenige Leiharbeiter stellt. Ein Blick auf die Verrechnungssätze lässt vermuten, dass die Firma Randstad zu teuer ist. Die konkurrierenden Wettbewerber sind ausnahmslos ca. 1 bis 2 Euro / Stunde preiswerter.

Unsere weiteren Ermittlungen zu den Firmen ergaben:

a) effektiv personal Service

- Hoch verschuldet.
- Es werden in einzelnen Niederlassungen selbständige Arbeitnehmer verliehen.
- Es wird der IGZ-Tarifvertrag angewendet, alle Arbeitsverträge laufen aber auf 4-Stunden/Monat.
- Bei einzelnen Mitarbeitern konnten bis zu 233 Einsatzstunden/Monat festgestellt werden.

b) persona-Service

- Es wird der IGZ-Tarif angewendet. Allerdings werden Arbeitsverträge i. d. R. vor Ende der Probezeit gekündigt. Nur selten werden Mitarbeiter länger als 2 Jahre beschäftigt.
- mobifair liegt ein Arbeitsvertrag über 3 (!) Tage vor.

c) TOP JOB GmbH, Berlin

- Wirbt damit, für die DB AG zu arbeiten.
- Gehört christlichem Arbeitgeberverband an.
- Das unterste Lohnniveau liegt bei 5,25 €/Std. für Küchenhilfen.
- Der Verrechnungssatz liegt bei 11,25 €/Std.

d) Personal Profis

- Arbeitet mit Belehrungsverträgen.
- Vertragsstrafen werden vereinbart (z.B. wegen nicht ordnungsgemäß getragener Berufskleidung).

Durch unsere Veröffentlichungen in verschiedenen Internet-Plattformen (z.B. chefdutzen.de) hat sich ein ehemaliger Disponent der Fa. effektiv personal service an mobifair gewandt. Unsere Rechercheergebnisse wurden bestätigt. Mittlerweile liegt mobifair auch ein Dienstvertrag der Firma mit einem Disponenten auf Selbständigenbasis (!) vor.

Ebenso hat sich eine Mitarbeiterin der Fa. effektiv personal service, die zu diesem Zeitpunkt im Einsatz bei DB Gastronomie GmbH war, bei mobifair gemeldet und um Rat wegen ihres Tarifvertrages gebeten. Es bestätigte sich, dass Arbeitsverträge mit 4-Stunden im Monat ausgestellt werden. mobifair liegen der Arbeitsvertrag und die Gehaltsabrechnungen vor. Des Weiteren stellte sich nach Durchsicht der Gehaltsabrechnungen heraus, dass es die Firma sowohl mit der Berechnung des Lohns, als auch mit der Abführung der Sozialversicherungsbeiträge nicht so ernst nimmt.

Wir haben im Juli des Jahres 2008 mit der Geschäftsführung der DB Gastronomie GmbH über unsere Rechercheergebnisse und Mitteilungen gesprochen und die Geschäftsführung aufgefordert

- a) den Einsatz von Leiharbeitnehmern zu reduzieren und nur noch nicht planbare Arbeit, die zeitlich eine schnelle Umsetzung erfordert mit solchen Arbeitskräften zu erledigen.

und

- b) sich von solchen externen Betrieben zu trennen, die sich prekär und arbeitsrechtlich bedenklich verhalten.

Weiter haben wir die Geschäftsführung aufgefordert den Einsatz von Leiharbeitern über die DB Zeitarbeit GmbH zu koordinieren, auch wenn die Mitarbeiter aus einem externen Unternehmen kommen.

Die Geschäftsleitung zeigte für eine Umsetzung unserer Forderungen keine Bereitschaft.

Die Gespräche zur Sache mit den zuständigen Betriebsräten der DB Gastronomie GmbH zeigten uns, dass die Interessenvertretung hier fachlich überfordert ist. Diesem Problem wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten des Betriebsrates nichts entgegenstellt.

Ein von uns angeregtes Fortbildungsseminar wurde zuerst gewollt, später aber abgesagt.

Wir weisen darauf hin, dass eine solche Unternehmenspolitik dem Konzern DB AG im öffentlichen Ansehen bei bekanntwerden schadet.

Selbständige Lokführer

Im Rahmen der Untersuchungen zur Leiharbeit stellten wir den Einsatz von so genannten „Selbständigen Lokführern“ fest. Unsere Recherchen haben ergeben, dass EVU Aufträge im Rahmen von Werkverträgen an selbständige Lokführer vergeben werden, inklusive der Haftung aus den Verkehrsverträgen. So ersparen sich Unternehmen u. a. Sozialversicherungsbeiträge, Lohnersatzleistungen und natürlich auch Versicherungsprämien. Diese muss der selbständige Lokführer selbst tragen. mobifair liegt eine Preisliste vor, die dies belegt. (siehe 5. Anhang „Preisliste“)

Angelehnt an das Rundschreiben der Sozialversicherungen zur Förderung der Selbständigkeit vergleicht mobifair den selbständigen Lokführer mit einem Omnibusfahrer, der nach dem Rundschreiben der Sozialversicherungen in der Regel nicht selbständig sein kann, da er keinen eigenen Bus besitzt und die Betriebsmittel nicht selbst abrechnet.

Auch der selbständige Lokführer besitzt keine eigene Lok, rechnet die Betriebsmittel nicht selbst ab, kann sich seine Ziele nicht aussuchen und bekommt einen Fahrplan vorgegeben. Im Gegensatz zum Omnibusfahrer kann sich der Triebfahrzeugführer noch nicht einmal die Route aussuchen, die er fährt.

Vor allem benötigt der selbständige Lokführer einen Betriebsleiter, der er nicht in einer Person sein kann. Diese Punkte ließen mobifair zu der Rechtsauffassung kommen, dass es sich hier um Scheinselbständige handelt.

Unsere Schreiben an das Eisenbahnbundesamt, Knappschaft Bahn See, Bahn-BKK sowie das Verkehrsministerium blieben zunächst erfolglos, da es laut Allgemeinem Eisenbahngesetz in Deutschland keine selbständigen Triebfahrzeugführer geben kann. Erst auf weitere Nachfrage – unter anderem mit Unterstützung eines Abgeordneten des Deutschen Bundestages – erklärte das Ministerium für Verkehr, dass der jeweilige Eisenbahnbetriebsleiter dafür verantwortlich ist, die Lokführer so in ein EVU einzugliedern, dass sie gar nicht selbständig sein können.

Mit dieser Aussage konfrontierten wir die o. g. Sozialversicherungsträger und den Zoll (Ermittlungsstelle Schwarzarbeit). So erklärten der Zoll, die Bahn-BKK und die Knappschaft Bahn See, dass die Recherchen von mobifair ernst zu nehmen sind und haben ihre Unterstützung für weitere Ermittlungen zugesagt.

In dem Zusammenhang weist mobifair daraufhin, dass der so genannte „Selbständige Lokführer“ aus einem Ermittlungsverfahren straffrei hervorgeht und der Besteller sämtliche Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen muss – unabhängig von den Strafen nach dem Allgemeinem Eisenbahngesetz (AEG) und der Eisenbahn Bau- und Betriebsordnung (EBO).

Ausschreibungs-Auktionen im Internet

Aufträge für Leiharbeitnehmer werden auch im Internet angeboten. Dies geschieht über „Internet-Auktionshäuser mit fallendem Preis“. Die Leistung wird online beschrieben und angeboten und den Zuschlag bekommt derjenige, der das niedrigste Gebot hierfür abgibt. Die daraus resultierenden Folgen (Lohn- und Sozialdumping) ergeben sich von alleine.

Wer sind die TOP PLAYER der Branche?

Die TOP 25 der Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2007 über 258.000 Leiharbeitnehmer. Dies entspricht einem Plus von über 55.000 Arbeitsplätzen oder einem Wachstum von mehr als 27 % gegenüber 2006.

Unternehmen		Umsatz in Mio. Euro		Interne Mitarbeiter		Leiharbeitnehmer	
		2007	2006	2007	2006	2007	2006
1	Randstad Deutschland GmbH & Co. KG, Eschborn 1)	1.475,0	1.183,0	2.594	2.233	58.400	47.011
2	Manpower GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main *)	580,0	466,0	1.450	1.150	24.900	20.000
3	Adecco Personaldienstleistungen GmbH, Fulda 2)	579,6	474,0	1.254	1.000	26.000	20.000
4	Persona Service Verwaltungs AG & Co. KG, Lüdenscheid	573,0	536,0	1.743	1.588	17.500	16.700
5	Tuja Zeitarbeit Holding GmbH, Ingolstadt *)	462,0	355,0	708	645	17.700	10.142
6	DIS Deutscher Industrie Service AG, Düsseldorf	446,2	390,6	1.002	762	8.995	8.131
7	Hays AG, Mannheim 3)	335,0	250,0	500	400	7.000	5.000
8	Orizon GmbH, Augsburg 4)	307,1	183,5	454	300	9.035	4.680
9	TimePartner Holding GmbH, Kiel	265,0	214,0	360	300	6.400	5.220
10	ZAG Zeitarbeits-Gesellschaft GmbH, Hannover	261,0	215,0	480	430	11.000	10.000
11	I.K. Hofmann GmbH, Nürnberg	259,0	183,0	359	303	10.770	8.000
12	AutoVision GmbH, Wolfsburg	239,0	198,0	205	170	5.730	4.750
13	Trenkwalder Holding AG, München	202,5	138,6	352	175	7.335	5.253
14	Allgeier Dienstleistungs GmbH, München	200,0	164,0	450	350	8.000	6.500
15	Tempton GmbH, Essen	187,0	145,0	528	448	5.500	4.000
16	Dekra Arbeit GmbH, Stuttgart	147,1	98,3	350	180	5.000	4.000

17	USG People Germany GmbH, München 5)	140,0	126,0	325	303	6.000	5.500
18	Vedior Personaldienstleistungen GmbH, Hamburg	130,0	120,0	137	135	3.170	2.900
19	Runtime Deutschland GmbH, Bremen	112,9	88,6	201	192	3.700	2.400
20	Piening GmbH Personal-Service, Bielefeld	112,0	86,0	203	159	4.313	3.386
21	Start Zeitarbeit NRW GmbH, Duisburg	98,8	79,4	162	151	2.560	2.250
22	Amadeus FiRe AG, Frankfurt am Main	89,3	67,1	222	174	1.335	955
23	DB Zeitarbeit GmbH, Berlin	85,3	60,0	79	62	2.504	1.698
24	Job AG Personaldienstleistungen AG, Fulda	82,0	59,8	220	146	3.000	2.250
25	Allbecon Deutschland GmbH, Düsseldorf	76,6	71,0	230	211	2.724	2.462

Quelle: Lünendonk

Daten teilweise geschätzt

1 Übernahme der Bindan-Gruppe in 2006, Umsätze einschließlich Bindan ohne Yacht-Teccon

2 Übernahme der DIS AG in 2006; Übernahme der Tuja Gruppe in 2007

3 Überwiegend freie Projektmitarbeiter

4 Übernahme der Jobs in Time Holding GmbH in 2007

5 Übernahme des Geschäftsbereichs Personal Services der Allgeier Holding AG in 2008

Die Rangfolge des Ranking basiert auf kontrollierten Selbstauskünften der Unternehmen über in Deutschland bilanzierte/erwirtschaftete Umsätze.

Wer sind die Auftraggeber?

Gut ein Drittel der mittleren und größeren Betriebe in Deutschland hat in den vergangenen beiden Jahren Leiharbeiter beschäftigt. Zahl und durchschnittliche Einsatzdauer der Leiharbeiter sind in vielen dieser Betriebe gestiegen. In jedem vierten Entleihbetrieb haben Leiharbeiter regulär Beschäftigte ersetzt. So lauten die Zahlen einer repräsentativen Studie des WSI in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern. Firmen, die in Einzelfällen Erfahrungen mit dem Einsatz von Leiharbeitern gemacht haben, weiten häufig schon nach kurzer Zeit die Einsatzbereiche aus. Auch in der Mobilitätsbranche steigt die Anzahl der Leiharbeiter. Zwar kann diese Annahme nicht durch Studien belegt werden, doch ist zum Beispiel die Gründung eines weiteren Zeitarbeitsunternehmens – nämlich die Gründung der DB BahnService GmbH – ein Indiz hierfür.

Auch finden sich mehr und mehr Stellenangebote von Leiharbeitsfirmen im Bereich der Mobilitätswirtschaft. Hierbei ist bemerkenswert, dass häufig nicht die bekannten, „großen“ Leiharbeitsfirmen inserieren, sondern immer wieder neue, bislang unbekannte Firmen Stellenanzeigen aufgeben. Es ist unklar, ob es sich hierbei um Neugründungen von Eisenbahnverkehrsunternehmen handelt, die ihre eigenen Tarifverträge aushebeln wollen, oder ob sich „neue“ Firmen auf den noch nicht so allgemein bekannten Bereich der Mobilitätswirtschaft spezialisieren.

In der Industrie wird angegeben, dass nach wie vor die Abdeckung von Auftragsspitzen der wichtigste Grund sei, Leiharbeitnehmer einzusetzen. Es ist jedoch unübersehbar, dass sich die Funktion der Leiharbeit wandelt. Vielerorts ersetzt sie feste Beschäftigung. Gleiches gilt sehr wohl auch für die Mobilitätswirtschaft und deren Dienstleister, da der Einsatz von Leiharbeitnehmern meist finanziell attraktiv ist. Durchschnittlich liegt die Entlohnung von Leiharbeitnehmern lt. WSI rund 29 % unter denen der Stammebelegschaft – von eingesparten Sozial- und Nebenkosten ganz zu schweigen (Jahressonderzahlung, Urlaubsgeld, Prämien, etc.).

Beispielhaft die Leiharbeitsquote der Metall- und Elektro-Industrie in Bayern:

- BMW 12 – 18 %
- Siemens: 10 – 25 %
- Fujitsu Siemens: 33 %
- MAN Diesel & MAN Roland Augsburg: 13 %
- Schaeffler KG Höchststadt, Hirschaid: 12 – 15%
- Kennametal Amberg: 26 %
- Epcos München: 25 %
- AEG Electrolux Rothenburg: 12%

Medienresonanzen

Zweites Deutsches Fernsehen

„Anzahl der Leiharbeitnehmer steigt weiter und erreicht Rekordstand“

Die Zahl der Leiharbeiter in Deutschland hat im Durchschnitt des Jahres 2007 erstmals die Marke von 700.000 übersprungen und damit einen neuen Rekordwert erreicht. Der Anstieg hat sich allerdings in der zweiten Jahreshälfte erheblich verlangsamt.

Konkret waren laut BA-Statistik im Jahr 2007 durchschnittlich 715.056 Menschen in Leiharbeit beschäftigt. Das sind gut 135.000 mehr als im Jahr zuvor.

Seit die rot-grüne Koalition vor fünf Jahren die Vorschriften für Leiharbeit gelockert hat, hat sich die Gesamtzahl der Leiharbeiter inzwischen mehr als verdoppelt. Die Daten liefern damit weiteren Zündstoff für die politische Debatte. Denn Gewerkschaften und SPD drängen darauf, Leiharbeit durch Mindestlöhne und weitere Regulierungen einzudämmen. Bundeskanzlerin Merkel hat dagegen die Bedeutung der Leiharbeit als „Flexibilitätsinstrument“ bekräftigt, weshalb auch das Thema „Mindestlohn“ für die Leiharbeitsbranche sehr umstritten ist.

Tagespresse

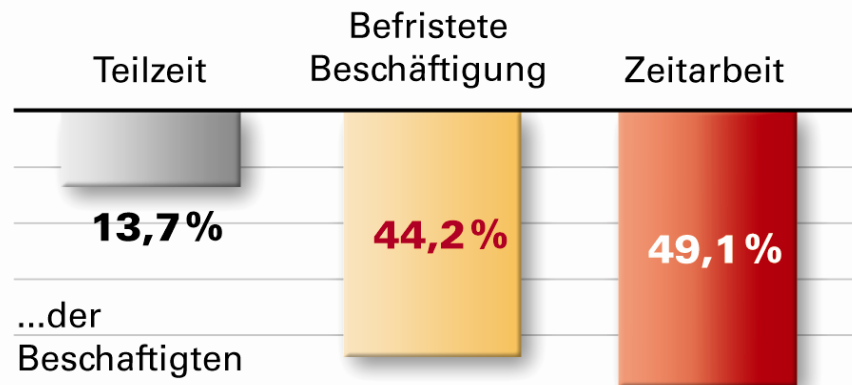
EU-Leiharbeits-Richtlinie kein großer Wurf

So titelten Mitte Juni Tageszeitungen mit Headlines „Höchstens 48 Stunden Arbeit pro Woche“ und „Nach jahrelangem Tauziehen gibt es jetzt endlich EU-weit einheitliche Regeln zu Arbeitszeiten und zum Umgang mit Leiharbeitern“, stellt mobifair heute ernüchternd fest: Die EU-Leiharbeits-Richtlinie ist für deutsche Leiharbeitnehmer kein großer Wurf. Die derzeitige Rechtslage (Arbeitszeitgesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, etc) bieten den inländischen Leiharbeitnehmern deutlich günstigere Regelungen, als die EU-Verordnung. Einzig eine Minderheit, bestehend aus Spanien und einigen kleineren Ländern, üben heftige Kritik an der Richtlinie, die sie gern restriktiver zum Schutz der Arbeitnehmer gehabt hätte. „Das ist ein Rückschritt bei den sozialen Richtlinien“, sagte sogar Spaniens Minister Celestina Corbacho.

Zwar sollen Leiharbeitnehmer mit Festangestellten weitgehend rechtlich gleich gestellt werden. Sogar „equal pay“ ist möglich, wenn nicht – wie auch im AÜG schon geregelt – die Sozialpartner Ausnahmen per Tarifvertrag zulassen.

Teilzeit kommt an, Zeitarbeit nicht

Negativ oder sehr negativ bewerten...*



* Mehrfachnennungen möglich; Quelle: Ostner/Kühnel/Ebert, Repräsentative Telefonumfrage 2000 Haushalte, 2004 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

Erstes Zeitarbeitsunternehmen bietet „equal pay“

Der Personaldienstleister „manpower“ hat zum 01.07.2008 eine Tochtergesellschaft gegründet, die Personalüberlassung zum „equal pay“ und „equal treatment“ anbietet (gleiches Gehalt, gleiche Arbeitszeit und gleicher Urlaubsanspruch). mobifair begrüßt die Gründung der Gesellschaft. Letztlich wird aber immer der Entleiher entscheiden, ob er dem „Gleichheitsgrundsatz“ entspricht. Der aktuelle Auslöser für die Gründung dieser Gesellschaft sind jedoch die Verhandlungen der IG Metall mit ihren starken Betriebsräten in den Entleihbetrieben. Es zeigt sich einmal mehr, dass die Situation der Beschäftigten mit starken Betriebsräten gravierend verbessert werden kann. Leider finden wir in kaum einem Zeitarbeitsunternehmen überhaupt Betriebsräte. Der Schritt der IG Metall, ihre Macht in den Großbetrieben zu Gunsten der dort eingesetzten Leiharbeiter einzusetzen kann nur begrüßt werden. Gleichzeitig reduziert dies natürlich auch den Druck auf die Stammelegschaft.

Die Arbeitgeberseite, insbesondere die Leiharbeitsbranche stellt solche Regelungen werbmäßig sehr stark heraus. Es scheint, als sei dies ein Versuch, Leiharbeit salonfähiger zu machen und von den eigentlichen Problemen abzulenken.

4. Forderungen von mobifair

Missbrauch von Leiharbeit eindämmen

mobifair begrüßt die Aktionen der IG Metall unter dem Motto „Gleiche Arbeit, gleiches Geld“. Unter diesem Motto soll noch mehr an das Gerechtigkeitsempfinden der Bundesbürger appelliert und die Situation in vielen Betrieben skandalisiert werden.

mobifair teilt im Übrigen die Auffassung der IG Metall, wonach Leiharbeit in vielen Unternehmen allein dazu dient, die Stammbesetzung zu verringern und so Kosten zu senken. Gespannt wartet mobifair auf die Veröffentlichung eines „schwarz-weiß Buches“, um besonders drastische Fälle des Missbrauchs von Leiharbeit anzuprangern.

Zusätzlich machen die Arbeitsagenturen Leiharbeit salonfähig. Immer mehr Zeitarbeitsfirmen schließen mit den Arbeitsagenturen so genannte Kooperationsverträge, die zwar Standards in den Abläufen festschreiben, aber keine Mindestarbeitsbedingungen vorsehen. Weiterhin richten bestimmte Zeitarbeitsfirmen in vielen Büros der Arbeitsagenturen eigene Vermittlungsbüros ein. Kein anderer Wirtschaftszweig erhält die Möglichkeit, ein eigenes Büro im Hause der Arbeitsagentur einzurichten und damit den Anschein der absoluten Seriosität zu erwecken. Es ist zu befürchten, dass sich die Arbeitsagenturen durch solche Kooperationen ihrer eigenen, hoheitlichen Aufgabe entledigen. So kann ein Arbeitnehmer, der sich arbeitslos melden möchte, unmittelbar weiter geschickt werden in das Büro des Zeitarbeitsunternehmens. Der Arbeitslose sieht dann gar keine andere Möglichkeit, als sich auf die schlechteren Bedingungen der Leiharbeit einzulassen. Die Agenturen sparen sich Verwaltungsarbeit (Arbeitslosenanspruch bearbeiten) und Arbeitslosengeld. mobifair fordert, dass solche Kooperationspraktiken zu Ungunsten der Arbeitslosen verboten werden und Arbeitslose nur an solche Zeitarbeitsfirmen vermittelt werden, die nachweisen, dass sie DGB-Tarife anwenden. Zusätzlich sollten nur solche Arbeiten vermittelt werden, die ausschließen, dass der Vermittelte auf staatliche Zusatzleistungen angewiesen ist (sog. Aufstocken oder Kombilohn).

Scheinselbständigkeit bekämpfen

Wie mobifair recherchieren konnte, kann es keinen „Selbständigen Lokführer“ geben. Durch Informationen an die Beschäftigten, aber auch durch Überprüfungen müssen solche Bestrebungen einzelner Unternehmen konsequent und nachhaltig bekämpft werden. Die Kontrollbehörden hat mobifair bereits sensibilisieren können. Die Forderung nach wirksamen Strafen für den Einsatz solcher Scheinselbständigen bleibt.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wieder verschärfen

Das AÜG wurde bereits seit 1985 Schritt für Schritt aufgeweicht und ständig attraktiver gemacht für Arbeitgeber. Dies immer unter dem Vorwand der Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Die Zahlen zeigen jedoch sehr deutlich: Die Intensivnutzung der Leiharbeit hat keine zusätzlichen Arbeitsplätze gebracht, sondern lediglich vorhandene (sichere) Stammarbeitsplätze in (unsichere) Leiharbeit umgewandelt. Dies setzt die Tarifparteien unter Druck, belastet das Sozialsystem, senkt die Realeinkommen und verursacht einen Rückgang der Binnennachfrage, was sich wiederum negativ auf die Produktion auswirkt.



Zum Schutz unseres Wirtschaftssystems, und um eine bessere Ausgewogenheit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen fordert mobifair das AÜG zu ändern:

- Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes!
- Wiedereinführung des Wiedereinstellungsverbotes!
- Befristungen in der Leiharbeit nur begründet zulassen!
- Begrenzung der Verleihdauer auf 3 Monate! (reduzieren!)

Das entspricht dem AÜG in der Fassung vor dem 01.05.1985.

Weiterhin fordert mobifair:

Uneingeschränktes „equal pay“ und „equal treatment“ für alle eingesetzten Leiharbeitnehmer ab dem ersten Tag des Einsatzes!

Änderung des BetrVG

mobifair fordert, das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dahingehend zu ändern, dass die im Betrieb eingesetzten Leiharbeitnehmer genauso als Beschäftigte im Entleihbetrieb zählen, wie die Stammebelegschaft (siehe auch bisherige Regelungen im Anhang unter Punkt 6.4)

Allgemeinverbindliche Mindestlöhne in der Zeitarbeit

Als Sofortmaßnahme fordert mobifair, den rasanten Abwärtstrend der Löhne und Gehälter in der Leiharbeitsbranche zu stoppen und einen das Überleben sichernden Mindestlohn einzuführen, der dem Vollzeitarbeitnehmer ein Einkommen oberhalb der Prekariats-Grenze garantiert.

Jeder Mensch sollte sich und seine Familie durch eine Vollzeitarbeit ernähren können, ohne auf staatliche Zuschüsse angewiesen zu sein. Dies, um den Menschen ein Mindestmaß an Ehre zu belassen und gleichzeitig das Sozialsystem zurückzuführen zur ursprünglichen Aufgabe: Menschen zu helfen, die in Not geraten sind. Nicht zur Kompensation der Gewinnmaximierungsstrategie einzelner Firmen auf Kosten der Beschäftigten.

Verbot der Kooperation „Arbeitsagentur“ und „Zeitarbeit“

Die Kooperation der Agentur für Arbeit mit Zeitarbeitsunternehmen muss sofort unterbunden oder zumindest erheblich beschränkt werden! Jedem Beschäftigten muss die Möglichkeit bleiben, sich um eine neue, adäquate Beschäftigung zu bemühen, die seinem Wissen und Können entspricht und die ein überlebenssicheres Einkommen ermöglicht.

5. Anhang

Missbrauch von Leiharbeit in Konzernen

Gesellschaftsrechtliche Konstruktionen, die alleine dazu dienen, das Gleichbehandlungsgebot des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu umgehen, berechtigen den Betriebsrat zur Verweigerung seiner Zustimmung zu Einstellungen nach § 99 Abs. 2 BetrVG.

Die Antragstellerin, ein Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs, ist Teil eines Konzerns, zu dem auch eine GmbH gehört, deren Gesellschaftszweck u.a. in der Überlassung von Arbeitnehmern besteht. Über diese GmbH, die nicht über eine Erlaubnis zur Personalüberlassung verfügt, begann die Antragstellerin sämtliche Einstellungen ihrer Busfahrer abzuwickeln.

Die neuen Verträge enthielten deutlich schlechtere Bedingungen als die Verträge der Stammebelegschaft. Der Betriebsrat, der Antragsgegner, verweigerte seine Zustimmung zur Einstellung von sieben Arbeitnehmern. Daraufhin versuchte die Antragstellerin, die verweigerte Zustimmung durch eine gerichtliche Entscheidung zu ersetzen.

Der Betriebsrat obsiegte vor dem ArbG und dem LAG. Die Revision zum BAG wurde zugelassen.

Es liegt ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vor, da die Einstellung gegen ein Gesetz - § 1 Abs.1 S.1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) - verstößt. Zudem wird das Umgehungsverbot, und damit § 242 BGB verletzt.

Die von der Antragsstellerin benutzte GmbH verfügt nicht über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung und existiert lediglich in Papierform als "Papiertiger". Diese Konstruktion dient alleine dazu, durch die Zwischenschaltung einer "künstlichen" Gesellschaft das AÜG anwendbar zu machen, um dadurch mit gleicher Tätigkeit beschäftigte Arbeitnehmer vergütungsmäßig ungleich behandeln zu können.

Das Konzernprivileg des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG greift nicht, da es an einer "vorübergehenden" Überlassung fehlt. Diese liegt nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer nicht in sein ursprüngliches Unternehmen, den Verleihbetrieb, zurückkehren soll. Durch das mittelbare Erstreben wirtschaftlicher Vorteile ist bei der gegründeten Verleih-GmbH auch die - von der Antragstellerin bestrittene – Gewinnerzielungsabsicht und damit der gewerbsmäßige Verleih gegeben.

Quelle: LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 18.08.2008 - 3 TaBV 12/08
PM des LAG Schleswig-Holstein Nr. 08/08 v. 23.08.2008/Eigene Recherche

Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte zum Umgang mit Leiharbeit (gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung - ANÜ) (September 2008)

I. Ausgestaltung der Leiharbeit (gewerbsmäßige ANÜ)

Im so genannten Normalarbeitsverhältnis erbringen die Arbeitnehmer/innen ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Arbeitgebers, mit dem sie auch den Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. Sie sind in die betriebliche Organisation dieses Arbeitgebers eingegliedert.

Vertrags- und Beschäftigungsarbeitgeber sind identisch.

Bei der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung haben es Leiharbeiter/innen hingegen mit zwei Arbeitgebern zu tun: Einem Vertragsarbeitgeber (Verleiher) und einem Beschäftigungsarbeitgeber (Entleiher).

Die Arbeitgeberfunktionen sind „aufgespalten“.

Der Verleiher übernimmt die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen und ist u.a. für die Lohn-/Gehaltszahlung und für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich. Er stellt die Arbeitnehmer/innen ein und überlässt sie dem Entleiher. Der Entleiher muss den betrieblichen Arbeitgeberpflichten in Bezug auf die Eingliederung der Leiharbeiter/innen (z.B. hinsichtlich ihres Arbeitsschutzes) nachkommen und ihm steht die Arbeitsleistung zur Verfügung. Die Arbeitnehmer/innen arbeiten im Betrieb/in der Dienststelle des Entleihers und dieser hat ihnen gegenüber ein Direktionsrecht bzgl. Art, Ort und Zeit der auszuführenden Tätigkeiten.

Die Arbeitnehmer/innen haben also einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber, in dessen Betrieb/Dienststelle sie grundsätzlich nicht arbeiten. Gemäß § 14 Abs. 1 AÜG bleiben die Leiharbeiter/innen auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers.

II. Exkurs

Besonders herauszuheben ist, dass seit dem 1.1.2004 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) etliche Regelungen weggefallen sind, die zuvor dem Schutz der Leiharbeiter/innen gedient haben: Zu nennen sind hier insbesondere das besondere Befristungsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer.

Im Gegenzug wurden die Grundsätze der gleichen Bezahlung („equal pay“) und der Gleichbehandlung („equal treatment“) eingeführt, allerdings mit folgenden Ausnahmen:

Der Verleiher darf zuvor arbeitslosen Leiharbeiter/innen für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen einen Betrag als Nettoarbeitsentgelt gewähren, den die Arbeitnehmer/innen zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten haben.

Noch wichtiger: Wenn im Unternehmen des Verleihers ein Tarifvertrag abweichende Regelungen zulässt oder im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren, entfallen die beiden oben genannten Grundsätze ebenfalls (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2 AÜG).

Mittlerweile ist nahezu die gesamte Leiharbeitsbranche „tarifiert“, so dass für die unter diese Tarifverträge fallenden Beschäftigten die „equal pay“-/„equal treatment“-Grundsätze nicht gelten. Die beiden größten Arbeitgeberverbände der Leiharbeitsbranche (BZA und IGZ) haben Tarifverträge mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossen. Daneben existieren – häufig mit „Dumpingbedingungen“ – Tarifverträge zwischen Leiharbeitsverbänden/-unternehmen und „gelben“ oder christlichen „Gewerkschaften“. Um einer solchen „Prekarisierung“ von Beschäftigungsbedingungen bzw. prekären Leiharbeitsverhältnissen entgegenzusteuern, sollte eine Anhebung der niedrigsten Lohngruppen auf mindestens 7,50 Euro (nach Maßgabe der Mindestlohnforderung des DGB) erfolgen.

III. Betriebsrats-/Personalratszuständigkeiten:

Aus der gespaltenen Arbeitgeberstellung resultiert eine gespaltene Betriebsrats-/Personalratszuständigkeit:

Der Verleiher-Betriebsrat ist zuständig für die Sachverhalte, die an die arbeitsvertragliche Beziehung der Arbeitnehmer/innen zum Vertragsarbeitgeber anknüpfen, wie z.B. Einstellung, Vergütung und Eingruppierung. Durch die Fiktion der Eingliederung gibt es eine umfassende Zuständigkeit des Verleiherbetriebsrats, außer für Sachverhalte, die unmittelbar die Eingliederung im Entleiherbetrieb betreffen.

Für Sachverhalte, die an die Eingliederung der Leiharbeitnehmer/innen in die betriebliche Organisation des Entleihers anknüpfen ist der Entleiherbetriebsrat/Personalrat zuständig.

Diese Eingliederungssachverhalte sind z.B. die Zuweisung bestimmter Arbeitsbereiche, die Lage der Arbeitszeit, die Arbeitssicherheit und die Nutzung von Sozialeinrichtungen (etwa der Kantine).

Diese umfassende Zuständigkeit der Verleiherbetriebsräte bringt insoweit Probleme mit sich, als in Verleiherbetrieben die Verbreitung von Betriebsräten (aufgrund regelmäßig kurzer Beschäftigungsdauer, häufiger Befristung des Arbeitsverhältnisses und auswärtiger Einsätze von Leiharbeitsbeschäftigten) sehr gering ist.

Deshalb kommt es für Leiharbeitnehmer/innen zu großen Mitbestimmungslücken, die der Entleiher-Betriebsrat/-Personalrat kaum zu schließen vermag.

Die DGB-Gewerkschaften müssen ihre Aktivitäten in Zukunft deshalb verstärkt auf die Leiharbeitsbranche ausrichten und durch umfassende Gründungsaktivitäten eine größere Verbreitung von Betriebsräten erreichen. Zudem muss eine verbesserte Zusammenarbeit mit den Entleiher-Betriebsräten/-Personalräten und den sie betreuenden Gewerkschaften hergestellt werden, um das Mitbestimmungsniveau für Leiharbeitnehmer/innen zu erhöhen.

Dies wird nur geschehen, wenn die Betriebs- und Personalräte in den Entleiherbetrieben ihre bestehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nutzen, um ein Mindestmaß an betriebsverfassungsrechtlichem Schutz für die Leiharbeitnehmer/innen zu gewährleisten. Auch sollte der Gesetzgeber in die Pflicht genommen werden, um die gewünschte und stattgefundene Flexibilisierung von Arbeit und Arbeitsbeziehungen sozial zu flankieren, etwa durch eine Erweiterung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Betriebsräte in den Entleiherbetrieben.

Die bestehenden Handlungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte in den Entleiherbetrieben werden im Folgenden beschrieben.

IV. Handlungsmöglichkeiten der Betriebs¹- und Personalräte²:

1. Grundsätze mit Geltung auch für Leiharbeiter/innen im Betrieb

- **Gleichbehandlung nach § 75 Abs. 1 BetrVG / § 67 Abs. 1 BPersVG**

Arbeitgeber und Entleiherbetriebsrat/Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Gesetz behandelt werden.

- **Förderungspflicht nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG / § 68 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG**

Der Entleiher-Betriebsrat/-Personalrat hat die Eingliederung besonders schutzwürdiger Personen im Betrieb zu fördern.

- **Unterrichtungsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG / § 68 Abs. 2 BPersVG**

Der Entleiher-Betriebsrat/-Personalrat ist rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber darüber zu unterrichten, welche Personen im Betrieb beschäftigt sind. Diese Unterrichtungspflicht erstreckt sich in der Betriebsverfassung auch auf Beschäftigte, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, also auch auf Leiharbeiter/innen.

2. Beteiligungsrechte des Entleiher-Betriebsrats/-Personalrats vor der beabsichtigten Übernahme von Leiharbeiter/innen

- **Personalplanung nach § 92 BetrVG / keine entsprechende Vorschrift im BPersVG**

Der Entleiher hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen umfassend zu unterrichten. Die Art und den Umfang der Maßnahmen und die Vermeidung von Härten hat er mit dem Betriebsrat zu beraten. Diese Informations- und Beratungsrechte beziehen sich auch auf den beabsichtigten Einsatz von Leiharbeiter/innen. Sofern im Betrieb ständig Leiharbeiter/innen eingesetzt werden, ist dies Teil einer Personalplanung, selbst wenn es im Betrieb ansonsten keine Personalplanung gibt. Der Betriebsrat sollte daher versuchen, eine Betriebsvereinbarung zur Personalplanung abzuschließen.

- **Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG / keine entsprechende Vorschrift im BPersVG**

Der Betriebsrat kann mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeiter/innen abschließen. Die Ablehnung muss der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten schriftlich begründen. Eckpunkte einer derartigen Vereinbarung können sein: equal pay und equal treatment; Begrenzung der Leiharbeit auf Situationen, in denen der Betrieb einen vorübergehenden, erhöhten Personalbedarf hat;

¹ Vgl. hierzu auch Hayen, Schutz der Leiharbeiter/innen durch Novellierung der Betriebsverfassung? – Beteiligungsrechte von Betriebsräten, in: Hayen/Maschke (Hrsg.), Boombranche Leiharbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2008, edition 220, S. 47-58

² Die nachfolgenden Darstellungen für Personalräte beziehen sich ausschließlich auf die Handlungsmöglichkeiten nach BPersVG bei gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung. Die Handlungsmöglichkeiten bei Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung gem. § 4 TVöD werden ebenso wie die Rechtslage nach den Personalvertretungsgesetzen der Länder – die vom BPersVG abweichen kann - nicht behandelt. Zur Rechtslage bei Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung vgl. Trümner/Sparchholz, Drittbezogener Personaleinsatz von Arbeitnehmern und Personalvertretungsrecht, Der Personalrat 2008, S. 317ff.

Höchsteinsatzzeiten; Obergrenzen für die Anzahl von Leiharbeiter/innen; genaue Beschreibung der Einsatzfelder im Betrieb; Ausschluss von Verleihern, die Tarifverträge der Christlichen Gewerkschaften anwenden; Übernahmeansprüche für Leiharbeiter/innen und Regelungen zu anderen Formen des Fremdpersonaleinsatzes (Werk- und Dienstleistungsverträge).

- **Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten nach § 99 BetrVG i.V.m. § 14 Abs. 3 AÜG / § 75 BPersVG i.V.m. § 14 Abs. 4 AÜG**

In § 14 Abs. 3 und 4 AÜG ist die Zuständigkeit des Entleiher-Betriebsrats/-Personalrats gesetzlich geregelt. Danach hat dieser folgende Rechte:

Vor der Übernahme einer Leiharbeitskraft zur Arbeitsleistung ist der Betriebsrat/Personalrat nach § 99 BetrVG / § 75 BPersVG (und zwar in jedem Einzelfall!) zu beteiligen.

Dabei hat der Entleiher dem Betriebsrat/Personalrat die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2 AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsvertrag) vorzulegen. In dieser Urkunde hat der Verleiher anzugeben, ob er die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung besitzt. Der Arbeitgeber sollte aber nicht nur den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag - in welchem er auf die Erlaubnis verweist - vorlegen, sondern auch eine beglaubigte Abschrift der Erlaubnisurkunde.

Weiter ist im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag anzugeben, welche besonderen Merkmale die für die Leiharbeiter/innen vorgesehenen Tätigkeiten haben und welche beruflichen Qualifikationen dafür erforderlich sind, sowie, welche im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer/innen des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, gelten. Die letztgenannte Verpflichtung zur Offenlegung besteht nicht für die in **Kapitel II.** dieser Handlungshilfe beschriebenen **Ausnahmetatbestände** von „equal pay“ / „equal treatment“.

Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers über die Einstellung beinhaltet aber den Namen und Vornamen, das Geburtsdatum, die Anschrift, die Qualifikation (Beruf), den Einstellungstermin, die Einsatzdauer, die Zeiten der vorgesehenen Tätigkeit und die Information auf welchen Arbeitsplätzen die Leiharbeiter/innen eingesetzt werden sollen.

Weiter hat der Arbeitgeber die genaue Arbeitszeit der Leiharbeiter/innen anzugeben und die Auswirkungen auf die Stammbeschäftigten darzulegen. Den Arbeitsvertrag zwischen Leiharbeiter/in und Verleiher muss der Entleiher nach (unter Maßgabe der zur alten Fassung des AÜG ergangenen) BAG-Rechtsprechung ebenso wenig vorlegen³, wie die arbeitsvertragliche Eingruppierung mitteilen.

Der Entleiher-Betriebsrat/-Personalrat kann im Rahmen der vorgesehenen Einstellung bzw. des geplanten Einsatzes von Leiharbeiter/innen sein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 BetrVG bzw. § 77 Abs. 2 BPersVG insbesondere gelten machen, wenn

- die Einstellung gegen ein Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung etc. verstößt. Sofern der Verleiher z.B. keine Genehmigung zur Überlassung hat, liegt ein Verstoß gegen ein Gesetz vor (vgl. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG / § 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG).

³ BAG vom 6.6.1978, AP Nr. 6 zu § 99 BetrVG 1972

Für den Fall, dass ein Ausnahmetatbestand in Bezug auf die Anwendung des gesetzlichen Gleichbehandlungs - und Gleichbezahlungsgebots nicht vorliegt (vgl. Ausführungen in Kapitel II.), löst ein Verstoß gegen diese Schutzgebote bei der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung unserer Auffassung nach ein Zustimmungsverweigerungsrecht aus. Das BAG vertritt in einer Entscheidung zur **nicht** gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung allerdings die gegenteilige Auffassung⁴. Fraglich ist jedoch, ob das BAG diese Ansicht auch auf gleich oder ähnlich gelagerte Fälle der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung übertragen würde.

- die begründete Besorgnis besteht, dass infolge der Einstellung im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer/innen gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden (vgl. § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG / § 77 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG).

Ob der Betriebsrat/Personalrat der Einstellung widersprechen kann, wenn er die Befürchtung hat, dass Stammarbeitsplätze verloren gehen, muss im Einzelfall sorgfältig geprüft werden. Wenn er über konkrete Hinweise verfügt, sollte er jedenfalls vom Zustimmungsverweigerungsrecht Gebrauch machen. Die Nichtverlängerung einer Befristung soll hingegen nach der Rechtsprechung des BAG⁵ kein Nachteil im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG sein. Gesetzlich bestände aber nach dieser Vorschrift dann ein Zustimmungsverweigerungsrecht, wenn Leiharbeiter/innen dauerhaft unbefristet eingestellt und gleich geeignete befristete Stammbeschäftigte nicht berücksichtigt werden sollen. Dies dürfte in der Praxis aber selten/kaum vorkommen.

Sollte der Verleiher die Erlaubnis nicht besitzen gilt Folgendes:

Gemäß § 9 Nr. 1 AÜG sind Verträge zwischen Verleiher und Leiharbeiter/in unwirksam, wenn der Verleiher die nach § 1 AÜG erforderliche Erlaubnis nicht hat. Rechtsfolge ist dann gemäß § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG, dass zwischen Leiharbeiter/in und Entleiher ein Arbeitsvertrag zu dem zwischen dem Verleiher und dem Entleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen gilt.

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass das nach § 10 Abs. 1 S. 2 AÜG zustande gekommene Arbeitsverhältnis ebenso als befristet anzusehen ist, wenn die Tätigkeit der Leiharbeitskraft beim Verleiher nur befristet vorgesehen war und ein die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigender Grund vorliegt.

Bei Fehlen der Erlaubnis ist von der/dem Leiharbeitsbeschäftigten und vom Entleiher-Betriebsrat bzw. -Personalrat daher genau zu prüfen, ob ein sachlicher Grund die Befristung rechtfertigt.

3. Beteiligungsrechte des Betriebsrats/Personalrats im vollzogenen Leiharbeitsverhältnis

Folgende Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte/Personalräte existieren im vollzogenen Leiharbeitsverhältnis:

⁴ BAG vom 25.01.2005, Az. 1 ABR 61/03

⁵ BAG vom 25.01.2005, a.a.O. (Fn. 4)

- Der Entleiher-Betriebsrat/-Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG / § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG).
- Der Entleiher-Betriebsrat/-Personalrat hat auch ein Mitbestimmungsrecht bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, wenn die Mehrarbeitsanordnung erst nach der Überlassung erfolgt (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG / § 75 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 4 BPersVG). Erfolgt die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit bereits vor der Überlassung, weil aufgrund der Entsendeentscheidung des Arbeitgebers (Verleihers) feststeht, dass sie sich (etwa aufgrund längerer Arbeitszeiten im Kundenbetrieb) verlängert, so hat der Verleiher-Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht. Er nimmt dieses gegenüber dem Verleiher wahr.

Darüber hinaus hat der Betriebsrat/Personalrat des Entleiherbetriebs Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten auch für den Personenkreis der Leiharbeiter/innen in Bezug auf

- Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG / § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG);
- Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer/innen zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG / § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG);
- Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Unfallschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG / § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG);
- Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG / § 75 Abs. 3 Nr. 5 BPersVG), etwa bzgl. Kantinennutzung;
- Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen (§ 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG / § 75 Abs. 3 Nr. 12 BPersVG);
- Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG / keine entsprechende Vorschrift im BPersVG)_

V. Wahl- und Individualrechte von Leiharbeiter/innen

1. Rechte der einzelnen Leiharbeiter/innen

Die Leiharbeiter/innen haben im Entleiherbetrieb folgende Rechte:

- Besuch der Sprechstunden des Entleiher-Betriebsrats/-Personalrats (§ 39 BetrVG / § 43 BPersVG i.V.m. § 14 AÜG);
- Teilnahme an Betriebs- bzw. Personalversammlungen (§ 42 BetrVG / § 48 BPersVG i.V.m. § 14 AÜG);

- Beschwerderechte (§§ 85, 86 BetrVG / keine entsprechende Vorschrift im BPersVG);
- Unterrichts- und Erörterungspflichten des Arbeitgebers (§§ 81, 82 BetrVG / keine entsprechende Vorschrift im BPersVG);
- Auskunftsrecht über die im Entleiherbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer/innen geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts (§ 13 AÜG). Dies gilt nicht für die in **Kapitel II.** der Handlungshilfe beschriebenen **Ausnahmetatbestände** von „equal pay“ und „equal treatment“.

2. Wahlrecht

2.1. Geltungsbereich der Betriebsverfassung

Während die Leiharbeiter/innen im Verleiherbetrieb wahlberechtigt und wählbar sind, erhielten sie durch die Novellierung der Betriebsverfassung (2001) zusätzlich das aktive Wahlrecht im Entleiherbetrieb, wenn sie länger als drei Monate eingesetzt werden (§ 7 Satz 2 BetrVG). Ihre dortige Wählbarkeit (passives Wahlrecht) bleibt ausgeschlossen (§ 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG).

Dies führte lediglich zu einer Teilintegration der Leiharbeiter/innen in das betriebliche Repräsentationssystem des Entleiherbetriebs.

- **Rechtsprechung zur betriebsverfassungsrechtlichen Sonderstellung der Leiharbeitnehmer/innen „wählen ohne zu zählen“**

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinen Entscheidungen vom 16.04.03⁶, 22.10.03⁷ und 10.03.04⁸ zum Wahlrecht und zur Berücksichtigung der Leiharbeiter/innen bei den Schwellenwerten Folgendes ausgeführt:

Der betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff setzt eine arbeitsvertragliche Beziehung zum betrieblichen Arbeitgeber (Betriebsinhaber) und eine Eingliederung des Arbeitnehmers in den Organisationszusammenhang des Arbeitgebers voraus. Mangels arbeitsvertraglicher Bindung der Leiharbeiter/innen zum Inhaber des Einsatzbetriebs (Entleiher) sind diese keine betriebsangehörigen Arbeitnehmer/innen des Entleiherbetriebes. Weiter sind sie mangels vollständiger „Betriebsangehörigkeit“ nicht zu berücksichtigen bei der Berechnung der Schwellenwerte zur Bemessung der Betriebsratsgröße (§ 9 BetrVG), für die Zahl der Freistellungen (§ 38 BetrVG) und für das Eingreifen von Beteiligungsrechten des Betriebsrats (etwa §§ 99, 106, 111 BetrVG).

Für die Entleiher-Betriebsräte heißt dies:

Trotz des mit ständig wechselndem Einsatz von Leiharbeiter/innen verbundenen Arbeitsaufwandes sinken mangels ihrer Berücksichtigung bei den Schwellenzahlen die Größe des Betriebsrats und die Zahl der Freistellungen.

⁶ BAG vom 16.04.2003, Az. 7 ABR 53/02

⁷ BAG vom 22.10.2003, Az. 7 ABR 3/03

⁸ BAG vom 10.03.2004, Az. 7 ABR 49/03

Aus unserer Sicht ist gegen diese Rechtsprechung einzuwenden, dass die Entscheidungen allesamt Fallgestaltungen unter Geltung des alten AÜG betrafen, d.h. Fallgestaltungen, bei denen es eine Höchstüberlassungsdauer für den Einsatz von Leiharbeiter/innen im Entleiherbetrieb gab. Diese Höchstüberlassungsdauer ist seit dem 1.1.2004 aufgehoben. Leiharbeiter/innen können seit diesem Zeitpunkt grundsätzlich unbefristet auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt werden. Insoweit ist aus unserer Sicht die Rechtsprechung des BAG unter der neuen Rechtslage nicht mehr haltbar. Der Gesetzgeber ist gefordert, die Leiharbeiter/innen mit der Stammbesellschaft gleichstellen. Dafür sind diese in den betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff des § 5 BetrVG aufzunehmen. Einen richtigen Schritt in diese Richtung hat das LAG Schleswig Holstein getan, das in einer neueren Entscheidung⁹ für die nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung die analoge Anwendung des § 14 AÜG ausgeschlossen hat, wenn Arbeitnehmer/innen dauerhaft und ohne Rückrufvorbehalt einem Dritten überlassen werden. Demnach kommt den Leiharbeiter/innen z.B. in Fällen der Konzernleihe bei dauerhaftem Einsatz im Entleiherbetrieb auch das passive Wahlrecht und die Beschäftigteigenschaft zu, so dass sie bei den Schwellenwerten für die Größe des Betriebsrats, für die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern und für bestimmte Beteiligungsrechte mitzählen.

Nach einer Studie des Büros für Sozialforschung in Kassel¹⁰ geben mittlerweile auch knapp 30 Prozent der Betriebsräte an, sie hätten mit den Arbeitgebern vereinbaren können, dass Leiharbeiter/innen bei den genannten Schwellenwerten mitzählen. Insoweit sollten auch andere Gremien versuchen, Fakten zu schaffen, an denen irgendwann auch der Gesetzgeber und die Gerichte nicht mehr vorbeikommen.

2.2. Geltungsbereich des BPersVG

§ 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG schließt die Wählbarkeit (passives Wahlrecht) der Leiharbeiter/innen zum Personalrat der aufnehmenden Dienststelle in Fällen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung aus¹¹.

Nichts gesagt ist damit jedoch zur Wahlberechtigung und zur Dienststellenzugehörigkeit.

Ob Leiharbeiter/innen im Geltungsbereich des BPersVG der entleihenden Dienststelle als Beschäftigte angehören und damit nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BPersVG grundsätzlich auch wahlberechtigt sind, ist durch das AÜG nicht geregelt und demnach auch nicht ausgeschlossen¹².

Von uns wird die Auffassung vertreten, dass die Leiharbeiter/innen in der aufnehmenden Dienststelle unter den Voraussetzungen des § 13 BPersVG das aktive Wahlrecht haben und bei den Schwellenwerten zur Größe des Personalrats, den Freistellungen und bestimmten Beteiligungsrechten mit zu berücksichtigen sind. Bei der nicht gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gelten die vorstehenden Ausführungen zum Betriebsverfassungsgesetz entsprechend (vgl. Kapitel V., Abschnitt 2.2.).

Quelle: DGB Bundesvorstand Bereich Mitbestimmung und Rechtspolitik

Autoren: Ralf-Peter Hayen, DGB Bundesvorstand, Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik, Referat Betriebliche Mitbestimmung / Euro-BR Frank Siebens, ver.di Bundesverwaltung, Bereich Mitbestimmung, Referat Betriebliche Mitbestimmung

⁹ LAG Schleswig Holstein vom 14.06.2007, Az. 1 TaBV 64/06

¹⁰ Wassermann/Rudolph, Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf 2007, Arbeitspapier Nr. 148

¹¹ Altvater/Hamer/Kröll/Lemcke/Peiseler, Kommentar zum BPersVG, Bund-Verlag, 6. Auflage 2008, § 4 Rn. 29

¹² Altvater/Hamer/Kröll/Lemcke/Peiseler, a.a.O. (Fn. 10)

Preisliste „Selbständiger Lokführer“

Preisliste

Stand 13.03.2008

Hier erhalten Sie einen Überblick über alle angebotenen Leistungen in Verbindung mit einer aktuellen Preisliste.

Alle Preise sind Stundenpreise und verstehen sich Netto, also zzgl. gesetzlich geltender Mehrwertsteuer.

Der Preis gilt stets je angefangener Stunde (ab + 15 min. = neue Stunde).

Ab 10 Buchungstagen sind im Preis An- und Abreise, evtl. Übernachtungen, Telefon-/Fax- u. Portokosten sowie alle anderen mit diesem Angebot unmittelbar verbundenen Nebenkosten bereits enthalten.

Bei Einzel-Tageseinsätzen (ohne Übernachtung) wird je Einsatz eine einmalige Fahrkostenpauschale, je nach Entfernung, in Höhe von:

90,00 EUR bis 250 Gesamtkilometer

180,00 EUR bis 500 Gesamtkilometer

350,00 EUR bis 800 Gesamtkilometer

460,00 EUR bis 1200 Gesamtkilometer

sowie 50% des geltenden Stundensatzes für die Fahrzeit zum und vom Einsatzort angerechnet!

Bei Einsätzen von weniger als 10 Einsatztagen an den Übernachtungen erforderlich sind, wird ein Pauschalpreis in Höhe von 42,00 EUR pro Übernachtung erhoben.

Ad-hoc Einsätze sowie Einsätze im Ausland werden je nach Absprache mit einem Zuschlag besonders berechnet!

Ad-hoc Einsatz = Buchung/Bestellung und Einsatz innerhalb 24 Stunden!

Lokführerdienste (E + V-Traktion,

Rangier/Streckendienst): **39,00 EUR**

Arbeitszugführer: **36,00 EUR**

Logistiker: **40,00 EUR**

Bei längerfristigen Aufträgen sind preislich andere Konditionen sowie Sondervereinbarungen möglich!

Unterricht für Ausbildungsklassen / Umschüler (Ausbildung zum Triebfahrzeugführer oder Zusatzausbildung auf Triebfahrzeugen): Einen Preis nenn ich Ihnen gerne auf Anfrage.

Quelle: Angaben eines selbständigen Lokführers (ist mobifair namentlich bekannt)