

# Leiharbeit in Deutschland: aktuelle Situation und Debatten

Konferenz „Zukunft der Leiharbeit“,  
4. März 2015, Prag

Friederike Posselt, LL.M.,  
Referatsleiterin Tarifkoordination (DGB)

# Grundlagen Leiharbeit

- Leiharbeit war in Deutschland bis 1973 verboten.
- Es folgte eine beschränkte Öffnung.
- Ab 1.1.2004 erfolgte – als Teil der Hartz-Reformen – eine vehemente Öffnung:
  - Leiharbeit sollte vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit nach der Regierung als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt fungieren
  - Arbeitnehmerschutzrechte wurden beschränkt
  - Leiharbeitsunternehmen können Leiharbeiter zeitlich unbegrenzt einsetzen
  - keine speziellen Kündigungsschutzvorschriften für Leiharbeiter

# Fakten zur Leiharbeit

- November 2014: 800.400 Beschäftigte
- gegenüber Vorjahr: + 21.000 Beschäftigte (= + 2,7%)
- Anteil an Gesamtbeschäftigtenzahl: unter 3%
  
- ca. 70% der Leiharbeitsbeschäftigten sind Männer.
- mehr als die Hälfte der Leiharbeitsbeschäftigten ist als Helfer eingestellt (im Vergleich: Anteil an Gesamtbeschäftigten: 14%)
  
- ca. die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse endet nach WENIGER als 3 Monaten!
  
- Bruttoarbeitsentgelte liegen deutlich unter Durchschnittsentgelten aller Branchen!

- **Arbeitsvertrag zwischen Leiharbeiter und Leiharbeitsunternehmen**
- **Grundsatz „Equal Pay und Treatment“**  
= Gewährung der „wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts“ wie vergleichbarer Stamarbeitnehmer
- **Ausnahme:**  
Abweichung zulässig, wenn Leiharbeitstarifvertrag existent
  - Leiharbeits-Tarifverträge (unter anderem DGB/BAP und DGB/iGZ)
  - 11 Branchenzuschlags-Tarifverträge
  - Vorgabe des untersten Entgelts durch Lohnuntergrenze des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (Mindestlohn-Tarifvertrag)

# DGB-Tarifverträge Leiharbeit



- 9 Entgeltgruppen (West: 8,50 € bis 18,89 €, Ost: 7,86 € bis 16,67 €)
- individuelle vertragliche Arbeitszeit mit Arbeitszeitkonto
- Regelung von Mehrarbeits-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge
- Jahresurlaub zwischen 24-30 Arbeitstagen (je nach Beschäftigungsdauer)
- Weihnachts- und Urlaubsgeld (je nach Beschäftigungsdauer)

# Tarifverträge Branchenzuschläge (Stand August 2014)



- Metall und Elektro (IG Metall 1.11.2012)
- Chemie (IG BCE 1.11.2012)
- Kunststoff (IG BCE 1.1.2013)
- Kautschuk (IG BCE 1.1.2013)
- Eisenbahn (EVG 1.4.2013)
- Textil- und Bekleidungsindustrie (IG Metall 1.4.2013)
- Holz und Kunststoff (IG Metall 1.4.2013)
- Papier, Pappe, Kunststoff (ver.di 1.5.2013)
- Druck gewerblich (ver.di 1.7.2013)
- Kali- und Steinsalzbergbau (IG BCE 1.7.2014)
- PE gewerblich (IG BCE 1.7.2014)

# Wichtigste DGB-Positionen

- **Gleichbehandlung** beim Entgelt **und** den Arbeitsbedingungen **vom ersten Tag** an: Gleiches Geld für gleiche Arbeit!
- **Synchronisationsverbot** wieder herstellen, d.h.: Leiharbeitnehmer darf nicht nur für konkreten Einsatz eingestellt werden, ansonsten wird Beschäftigungsrisiko einseitig auf Leiharbeitnehmer übertragen
- **Überlassungsdauer** auf klar bestimmte Zeit begrenzen, bei Verstoß muss Arbeitsverhältnis mit Entleiher zustande kommen
- **Streikbrecher-Einsatz** gesetzlich verbieten und Zuwiderhandlungen hart sanktionieren
- **Verbot befristeter Verträge** mit Leiharbeitnehmern sowie von **Kettenarbeitsverträgen**

- **Koalitionsvertrag 2013** enthält Änderungen
- **Inhalt des Koalitionsvertrags:**
  - **Ziel:** Leiharbeit soll auf seine **Kernfunktion** orientiert werden
  - **Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten**, aber abweichende Lösungen durch Tarifvertrag sollen zulässig sein
  - **nach 9 Monaten Anspruch auf Equal Pay**
  - **kein Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher**
- **Gesetzesentwurf** bis zur Sommerpause erwartet



- Leiharbeit soll **nicht grundsätzlich verboten** werden
- Einsatz von Leiharbeit **zum Lohndumping nicht akzeptabel**
- **Höchstüberlassungsdauer muss eingeführt werden**
- Höchstüberlassungsdauer: **Präzisierung des Begriffs „vorübergehend“**: vorübergehender Bedarf an Arbeitsleistung (arbeitsplatzbezogen), nicht am Einsatz des einzelnen Leiharbeitnehmers, ansonsten: Gefahr von aufeinanderfolgenden Überlassungen verschiedener Leiharbeitnehmer
- **Equal Pay-Grenze** von 9 Monaten Schritt in die richtige Richtung
- Gesetzliche **Regelung gegen Streikbruch-Einsatz** von Leiharbeitnehmern äußerst begrüßenswert

- Leiharbeit in Deutschland ist eine **unsichere Form der Beschäftigung**: Über 50% der Arbeitsverhältnisse dauern nicht länger als 3 Monate.
- Die **Entlohnung** ist immer noch sehr niedrig.
- Gewerkschaftliche **Branchenzuschlags-Tarifverträge** können keine flächendeckende Besserung herbeiführen.
- Leiharbeit bietet selten ein **Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt**: nur 7 bzw. 15% - je nach Untersuchung - schaffen den Übergang.
- Die meisten Leiharbeitsunternehmen haben **keinen Betriebsrat**, so dass der Schutz der Leiharbeitnehmer reduziert ist.
- **Gesetzliche Änderungen** sind dringend erforderlich, um die Situation der Leiharbeitnehmer zu verbessern.