



Anette Kramme
Mitglied des Deutschen Bundestages

1/2009 (gekürzte Version)

Leiharbeit

Das Papier umreißt die Situation in der Leiharbeit anhand einiger aktueller Studien. Es stellt die wichtigsten Zahlen zur Leiharbeit vor und geht auf die aktuelle Rechtslage und die Lohnsituation ein. Besondere Aufmerksamkeit richtet sich auf die Rechte des Betriebsrats im Entleihunternehmen und auf Leiharbeiterrechte in Betriebsvereinbarungen. Beantwortet wird schließlich die Frage, welche Auswege und Reformen denkbar sind.

I. Verbreitung und Merkmale	1
1. Große Betriebe	
2. Arbeitnehmervertretungen im Entleiher- und Verleiherbetriebe	
3. Anspruchslose Tätigkeiten	
4. Merkmale des Leiharbeitnehmers	
5. Immenser Beschäftigungsumschlag	
6. Veränderte Funktion der Leiharbeit	
II. Rechtliche Aspekte der Leiharbeit	6
1. AÜG: Motivation und spätere Entwicklung	
2. Regelung der Lohnfindung	
3. Rechte des Betriebsrats	
4. Betriebsvereinbarungen und Firmentarifverträge für Leiharbeit	
III. Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen statt Sittenwidrigkeit individueller Löhne?	12
IV. Kann die Gefährdung von Stammarbeitsplätzen verhindert werden?	14
V. Auswege	15

I. Verbreitung und Merkmale

2,4% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sind Zeitarbeitsverhältnisse¹, nur 2,8% aller Betriebe setzen Leiharbeiter ein.² Doch keine Beschäftigungsform wächst in Deutschland so stark wie Leiharbeit: Die Zahl der Zeitarbeitsverhältnisse ist zwischen Ende 1997 und Ende 2007 um 260 % gestiegen.³ Die Zahl der Verleihunterneh-

¹ Bundesagentur für Arbeit, Branchen und Berufe in Deutschland: Zeitarbeit, Entwicklung Dezember 1997- Dezember 2007, Nürnberg 2008, S. 5

² Bellmann, L. / Kühl, A., Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Studie an die Hans-Böckler-Stiftung, Berlin 2007

³ s. Fn. 1



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

men stieg in dem Zeitraum um 133 % auf derzeit 21.200. Mit einem geschätzten Marktvolumen von 14,6 Mrd. Euro im Jahr 2007 hatte die Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsbranche einen Anteil von rund 0,6 % am Bruttoinlandsprodukt, das 2.309 Mrd. Euro umfasste.⁴ Von allen ungeforderten Stellenangeboten der BA im Jahr 2007 waren mehr als ein Drittel (36 %) Leiharbeitsstellen.⁵

1. Große Betriebe

Die Neigung eines Betriebs, Leiharbeiter einzusetzen, nimmt mit zunehmender Größe deutlich zu. Der durchschnittliche Anteil an Leiharbeit nutzenden Betrieben liegt in der Betriebsgröße 250 – 5000 Beschäftigten bei 45%, und bei Großbetrieben mit mehr als 5000 Beschäftigten bei 69 %.⁶ Bei dem Wachstum der Leiharbeit in den letzten fünf Jahren stieg der Anteil jener Betriebe, deren Leiharbeiteranteil bei über 20% liegt überdurchschnittlich stark an.⁷ Es gibt also vor allem eine intensivere Nutzung von Leiharbeit durch einzelne Betriebe, weniger eine Ausbreitung von Leiharbeit in der Fläche. Der Anteil an Leiharbeitnehmern an der Stammbesetzung bei Betrieben ab 20 Beschäftigten und mit Betriebsrat lag bei durchschnittlich 8%.⁸

Leiharbeiter werden insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe eingesetzt (61% aller Leiharbeiter; daneben machen Dienstleistungen, beispielsweise Call-Center, mit 24% einen großen Bereich aus.⁹ Zuletzt war die Beschäftigung im Dienstleistungssektor ansteigend, die Beschäftigung in Metall- und Elektroberufen rückläufig.

2. Arbeitnehmervertretungen im Entleiher- und Verleiherbetrieb

Betriebe, die Leiharbeiter einsetzen, sind häufiger (zu 54%) tarifgebunden als Betriebe ohne Leiharbeiter.¹⁰ Der allgemeine Anteil tarifgebundener Betriebe im Jahr 2006 betrug 37 %.¹¹ Die Tarifbindung von *Verleihbetrieben* wird derzeit auf 85 bis 95% geschätzt.¹² Die relativ große Anzahl der tarifgebundenen Entleihbetriebe und die fast flächendeckende

⁴ <http://www.luenendonk.de/zeitarbeit.php>

⁵ s. Rn. 1, S. 8

⁶ s. Fn. 2, S. 10

⁷ s. Fn. 2, S. 20

⁸ Seifert, H. / Brehmer, W., Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, WSI-Mitteilungen 6, 2008, S. 335 – 341

⁹ s. Fn. 2, S. 13, Daten von 2006

¹⁰ s. Fn. 2, S. 44

¹¹ Hans-Böckler-Stiftung Datenkarte 2007/2008

¹² Schüren, P., Die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA vor den deutschen Arbeitsgerichten, NZA 21/2007, S. 1213



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

Tarifgebundenheit bei Verleihbetrieben haben sehr unterschiedliche Motivationen und Wirkungen (s.u.).

Im Jahr 2006 hatten 38 % der Betriebe, die Leiharbeitnehmer beschäftigen, einen Betriebsrat, während dies auf nur 9 % der nicht Leiharbeit einsetzenden Betrieben zutrifft.¹³ In *Verleihunternehmen* bestehen so gut wie keine Betriebsräte. Das größte Verleihunternehmen in Deutschland, Randstad, bildet eine der wenigen Ausnahmen.

3. Anspruchslose Tätigkeiten

34% der Leiharbeitnehmer werden als Hilfsarbeiter, 31% in qualifizierten Fertigungsberufen, 9% in Dienstleistungen, 17 % in Organisation/Verwaltung und 9% in sonstigen Tätigkeiten beschäftigt.¹⁴ Dies sagt nichts darüber aus, welche Qualifikation ein Leiharbeitnehmer mitbringt; erfasst wurde nur die im Einsatzbetrieb geforderte Qualifikation.

4. Merkmale des Leiharbeitnehmers

Leiharbeitnehmer haben im Vergleich zur gesamten Erwerbsbevölkerung überdurchschnittlich oft keine Ausbildung. Im Jahr 2003 traf das auf 22% der Leiharbeitnehmer zu.¹⁵ Es erstaunt daher auch nicht, dass mit 58% der weit überwiegende Teil der Leiharbeitnehmer aus der Arbeitslosigkeit kommt.¹⁶ Weitere 8% waren noch nie beschäftigt, suchten also über Leiharbeit den Berufseinstieg. Ein Drittel (34%) kam aus einer anderen Beschäftigung in die Leiharbeit, wobei ein Drittel dieser Beschäftigungsverhältnisse ebenfalls bereits Leiharbeitsverhältnisse waren. Leiharbeit bietet demnach Arbeitslosen ohne Qualifikation und evtl. auch Berufseinsteigern einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt als über andere Beschäftigungsformen. Weiteren Personengruppen, denen der Zugang zum Arbeitsmarkt vergleichsweise schwer fällt wie Älteren (überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit) und Frauen (unterdurchschnittlich hohe Beschäftigungsquote), scheint ein Einstieg über Leiharbeit eher nicht offenzustehen: Korrespondierend mit dem Schwerpunkt der Leiharbeit im gewerblichen Bereich sind 73 % der Leiharbeitnehmer Männer,¹⁷ der typische Leiharbeitnehmer ist 32 Jahre alt (Durchschnittsalter), und nur 15% der Leiharbeitnehmer sind älter als 45 Jahre.¹⁸

¹³ s. Fn. 2, S. 47

¹⁴ Böckler-Impuls Nr.8/2008, S. 1

¹⁵ Antoni, M. / Jahn, E. Arbeitnehmerüberlassung – Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht Nr. 14/2006

¹⁶ s. Fn. 1, S. 10).

¹⁷ s. Fn. 1, S. 9

¹⁸ s. Fn. 15, S. 8; Daten aus 2003



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

5. Immenser Beschäftigungsumschlag

Deutlich mehr als die Hälfte der Leiharbeitnehmer (55%) war 2007 maximal drei Monate angestellt.¹⁹ 11% der Beschäftigungsverhältnisse dauerten nur 1 Woche.²⁰ Der Beschäftigungsumschlag ist damit acht Mal höher als in der Gesamtwirtschaft.²¹ Die deutliche Tendenz zu kurzen Arbeitsverhältnissen hat sich in letzter Zeit etwas abgeschwächt.²²

Ist die allgemein kurze Dauer von Leiharbeitsverhältnissen ein Anzeichen für eine schnelle und erfolgreiche Übernahme von Leiharbeitnehmern in Festanstellungen? Für diese optimistische Sicht spricht überaus wenig. Belastbare empirische Analysen zum Umfang des „Klebeeffekts“ oder der „Brückenfunktion“ liegen nicht vor.²³ Für verlässliche Aussagen müssten Leiharbeitnehmer befragt werden. Eine Studie, die Betriebe nach der Zahl der von ihnen übernommenen Leiharbeitnehmer fragte, ermittelte einen Klebeeffekt von etwa 15%.²⁴ Eine andere Studie, die sich bei Leiharbeitsunternehmen nach dem Verbleib der ausgeschiedenen Leiharbeitnehmer erkundigte, kam auf einen Brückeneffekt von gut 45%.²⁵ Beide Befragungen sind aber nicht repräsentativ im Hinblick auf die Leiharbeitnehmer. Bei den Übernommenen kann es sich gerade um jene handeln, die ohnehin noch nie arbeitslos waren oder um überwiegend Hochqualifizierte. Fallstudien zeigten aber, dass Leiharbeitnehmer bei Personalverantwortlichen als erfolgreicher und flexibler gelten als Arbeitslose.²⁶

6. Veränderte Funktion der Leiharbeit

Die kurze Dauer der Leiharbeitsverhältnisse scheint eher durch eine Missachtung von kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften bedingt zu sein oder durch eine rechtskonforme schnelle Entlassung von Leiharbeitnehmern, durch die Lohnzahlungen in verleihfreien Zeiten vermieden werden. Dass die Betriebe zunehmen, die gleichzeitig einen hohen Leiharbeitnehmeranteil und eine lange Einsatzdauer haben, deutet auf einen Wandel der Funktion von Leiharbeit, die nun weniger einem kurzfristigen situativen Einsatz bei gestiegenem Arbeitsbedarf dient.²⁷ Leiharbeit dient vermehrt der Senkung von Arbeitskosten. Mehrere Anzeichen

¹⁹ s. Fn. 1, S. 11

²⁰ ebd.

²¹ Deutscher Gewerkschaftsbund, Leiharbeit – Boom auf Kosten der Allgemeinheit?, Arbeitsmarkt aktuell Nr. 7/2008, S. 5

²² s. Fn. 1, S. 11

²³ Promberger, M., Leiharbeit: Zwischenbilanz und offene Fragen, WSI-Mitteilungen 4/2008, S. 223

²⁴ Promberger, M. / Bellmann, L. / Dreher, C. / Sowa, F. / Schramm, S. / Theuer, S., Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabungen einer atypischen Beschäftigungsform, Hans-Böckler-Stiftung, Abschlussbericht, Nürnberg 2006

²⁵ DIW (Institut der deutschen Wirtschaft), Zeitarbeit. Eine Brücke in den Beruf, in: iwd Nr. 17/2008

²⁶ s. Fußnote 23

²⁷ s. Fußnote 8



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

sprechen dafür, dass es sich bei dem leichten Trend zu länger andauernden Arbeitsverhältnissen um betriebswirtschaftlich strategische Einsätze von Leiharbeitnehmern zwecks Lohnkostensenkung handelt, die auf Kosten von Festanstellungen gehen. In 76,4 % der Betriebe mit Leiharbeitnehmern und mit mindestens 20 Beschäftigten werden Leiharbeitnehmer schlechter entlohnt als Festangestellte.²⁸ Im Durchschnitt zahlten die Betriebe Leiharbeitnehmern 29 % weniger Lohn.²⁹ Der weit überdurchschnittlich hohe Anteil von Leiharbeitnehmern mit einem Lohn unterhalb des Niveaus der Grundsicherung nach SGB II deutet ebenfalls auf das schlechte Lohnniveau hin. Während 12,4% der Leiharbeitnehmer, unter denen nur 6% Teilzeitbeschäftigte sind, auf zusätzliche Leistungen nach dem SGB II angewiesen waren, liegt der Anteil dieser „Aufstocker“ an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 2,8%.³⁰

Weitere Anzeichen stützen die Annahme, dass Unternehmen Leiharbeitnehmer gezielt zur Lohnkostensenkung einsetzen. Laut einer Studie, die Betriebsleiter danach fragte, was von ihnen bezüglich ihres Personals als größte Belastung wahrgenommen werde, nannte 41% von jenen, die Leiharbeitnehmer einsetzen, die Lohnkosten, während nur 23% der Betriebsleiter, in denen es keine Leiharbeitnehmer gab, diese Einschätzung teilte.³¹ Das spricht für die Vermutung, dass der Einsatz von Leiharbeit auch durch die Absicht motiviert ist, dieser Belastung zu entkommen. Dieser Wahrnehmung entspricht ein tatsächlich allgemein höheres Lohnniveau bei Leiharbeit nutzenden Betrieben im Vergleich zu anderen Betrieben.³² Eine Überalterung der Belegschaft wurde von jenen Betriebsleitern, die Leiharbeitnehmer einsetzen, ebenfalls weit häufiger als drohende Belastung genannt als von den Leitern der Betriebe ohne Leiharbeit. Auch für diese Sorge werden die aus Unternehmersicht unproblematischen Freisetzungsmöglichkeiten im Hinblick auf Leiharbeitnehmer vermutlich als willkommene Lösung empfunden. Bestätigt wurde die Absicht ihres Unternehmens, mittels Leiharbeitnehmereinsatzes die Stammbesetzung zu reduzieren, von 25 % der befragten Betriebsräte.³³ Ein relativ offensichtlicher Hinweis auf die Absicht, Lohnkosten zu senken, ist zudem die Einrichtung einer eigenen Verleihfirma. 7,1 % der Betriebe, die Leiharbeitnehmer beschäftigten und insg. 20 oder mehr Beschäftigte hatten, sind diesen Weg gegangen.³⁴

²⁸ ebd.

²⁹ ebd.

³⁰ DGB in FTD, 10.7.2008

³¹ zitiert nach Bellmann/Kühl, s. Fn. 2

³² s. Fn. 2, S. 27

³³ s. Fn. 8

³⁴ ebd., S. 339



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

II. Rechtliche Aspekte der Leiharbeit

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erlaubt Arbeitgebern, Arbeitnehmer zu entleihen und sie bei Wegfall des Bedarfs insbesondere ohne Bindung an kündigungsschutzrechtliche Vorschriften wieder freizusetzen. Nach überwiegender Meinung ist ein Arbeitgeber, der Leiharbeitnehmer einsetzt, sogar verpflichtet, vor Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen den Leiharbeitnehmer-Einsatz zu beenden.³⁵ Die Volkswagen AG hat sich etwa als Reaktion auf die Finanzkrise im Herbst 2008, die einen wirtschaftlichen Einbruch des Automobilmarkts auslöste, neben einem Verzicht auf geplante Sonder- und Wochenendschichten von den meisten ihrer Leiharbeitnehmer getrennt.³⁶ Die Leiharbeitnehmer können beim Entleiher kurzfristig freigesetzt werden, ohne dass z.B. eine Sozialauswahl erfolgen muss und ohne dass Sozialplanabfindungen, die bei einer Entlassung von Stammbeschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat anfallen würden, fällig werden. Zu den beschriebenen Lohnkostenvorteilen kommt diese „Neutralisierung des Kündigungsschutzes“ als weiterer Vorteil hinzu.

Aus dem Arbeitsvertrag mit dem Verleihunternehmen ergeben sich zwar grundsätzlich die üblichen Rechte. Eine Schlechterstellung, die viele Rechte leerlaufen lässt, folgt aber aus den tatsächlichen Umständen.³⁷ Auch ein Leiharbeitsverhältnis darf nur betriebsbedingt gekündigt werden, wenn es keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr gibt; ein Mangel an Verleihmöglichkeiten ist gerade kein Kündigungsgrund, weil das Verleihunternehmen das Risiko für kurzfristige Auftragslücken tragen soll.³⁸ Für eine Befristung von Leiharbeitsverhältnissen gelten die Beschränkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG); auch hier ist allein die zeitliche Begrenzung des Überlassungsauftrags kein sachlicher Grund für eine Befristung.³⁹ Allerdings bietet das TzBfG die Möglichkeit, für bis zu zwei Jahre auch ohne Sachgrund zu befristen, und Befristungen werden bei Leiharbeit besonders häufig genutzt: 31 % aller Leiharbeits-Verträge sind befristet, während dieser Anteil bei allen Arbeitsverträgen bei 15% liegt.⁴⁰ Der DGB kennt aus seiner Beratungspraxis zudem zahlreiche Fälle, bei denen der Verleihbetrieb bei Ende eines Einsatzes die Kündigungsfristen nicht einhält, in verleihfreien Zeiten keinen Lohn zahlt und Urlaubstage vorenthält.⁴¹ Es fehlt Leiharbeitnehmern

³⁵ Düwell F.-J. (Hrsg.) in: Das reformierte Arbeitsrecht, Kapitel 11, München 2005; LAG Hamm v. 5.3.2007, 11 Sa 1338/06.

³⁶ FAZ 14.10.2008

³⁷ Sozialplanabfindungen beim Verleihunternehmen könnte es nur geben, wenn dort ein Betriebsrat besteht, was fast flächendeckend nicht der Fall ist.

³⁸ BAG 18.5.2006, 2 AZR 412/05

³⁹ ArbG Stuttgart 16.3.2007, 26 Ca 2265/06

⁴⁰ Statistisches Bundesamt 2008, Zeitarbeit. Ergebnisse des Mikrozensus, destatis, statMagazin 18.2.2008 Zahlen aus 2006; Die Angaben beruhen auf Selbsteinschätzungen der Befragten.

⁴¹ s. Fn. 21



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

auch faktisch die Möglichkeit, Unterstützung durch einen Betriebsrat zu erhalten (zu den eingeschränkten Mitbestimmungsrechten des Entleiherbetriebsrats s.u.). Daher hat es auch nur bedingt praktischen Wert, dass auch das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat im Verleihbetrieb die üblichen Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz zugesteht.¹

1. AÜG: Motivation und spätere Entwicklung

Diese Probleme waren bei der Einführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 1972 ein Grund, die Leiharbeit nur sehr begrenzt zuzulassen. Seitdem wurde das AÜG aber in zahlreichen Reformen liberalisiert, zuletzt Anfang 2004 durch das Erste Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz I“ vom 23.12.2002). Die Wahrnehmung der Leiharbeit hat in dieser Zeit einen bemerkenswerten Wandel erlebt; bevor das AÜG liberalisiert wurde, sollte mit ihm verhindert werden, dass durch die Leiharbeit Arbeitsvermittlung betrieben wird. Das Verbot der dezentralen Arbeitsvermittlung wurde 1967 vom Bundesverfassungsgericht für nötig gehalten, da angenommen wurde, dass die Arbeitsvermittlung sinnvoll nur von einer einheitlichen Arbeitsverwaltung „gemeistert“ werden könne, in deren System private Vermittler „Fremdkörper“ bildeten, die die Arbeitsvermittlung stören würden.⁴² Die Arbeitnehmerüberlassung wurde daher nur dann erlaubt, wenn sie keine Arbeitsvermittlung war. Der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer musste darum auf Dauer ausgerichtet sein und über die Zeit der Überlassung hinaus fortbestehen. Das Bundessozialgericht ergänzte im Hinblick auf die soziale Absicherung von Leiharbeitnehmern die Anforderungen um die Merkmale

- alleinige Arbeitgebereigenschaft des Verleihunternehmens,
- Höchstdauer für den Einsatz beim Entleiher besteht und
- Fortzahlung des Lohns in Zeiten fehlender Einsatzmöglichkeit durch den Verleiher.

Mit dem AÜG wurde ein entsprechender Schutz geschaffen. Gewerkschaften und SPD hielten es für unzureichend und forderten noch lange Zeit ein Verbot der Leiharbeit.

Seit 1985 wurde aber die Möglichkeit erkannt, durch Leiharbeit Beschäftigung zu fördern. Bei Einführung des AÜG lag etwa die Höchstüberlassungsdauer bei drei Monaten, die zunächst auf sechs, dann auf neun, auf zwölf und schließlich auf 24 Monate ausgedehnt wurde.⁴³ Seit der Aufhebung des Arbeitsvermittlungsmonopols im Beschäftigungsförderungsgesetz 1994 dient das AÜG nun auch nicht mehr dazu, eine vermeintliche Gefahr für die Arbeitsvermitt-

⁴² BVerfG Beschluss v. 4.4.1967, 1 BvR 84/65

⁴³ Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, Erstes Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms von 1993, Arbeitsförderungsreformgesetz von 1997, Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente/Job-AQTIV-Gesetz von 2001



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

lung einzudämmen, sondern „nur“ dem Arbeitnehmerschutz. Das „Job-Aktiv-Gesetz“ 2001 erlaubte, das Leiharbeitsverhältnis einmal für die Dauer eines geplanten Einsatzes zu befristen („Synchronisation“). Zugleich wurde allerdings für Leiharbeitnehmer, die länger als ein Jahr einem Betrieb überlassen waren, das „Equal Pay“/„Equal Treatment“-Prinzip vorgeschrieben, einen Lohn in Höhe des Lohns eines vergleichbaren Stammbeschäftigten garantierte. Wegen der überwiegend kurzen Dauer der Leiharbeitsverhältnisse kam diese Regelung nur wenigen zugute. Die Höchstbegrenzungsdauer hatte bisher den Arbeitgeber zu einer Festanstellung veranlassen sollen; sie war zu diesem Zeitpunkt bereits auf zwei Jahre ausgedehnt. Die letzte Reform 2004 setzte den Ansatz des Job-Aktiv-Gesetz' fort, indem sie die Höchstbegrenzungsdauer und das „Synchronisationsverbot“ aufhob. Das nun ab Beginn des Arbeitsverhältnisses geltende „Equal Pay“/„Equal Treatment“-Prinzip wurde tarifdispositiv ausgestaltet.

2. Regelung der Lohnfindung

Einem Leiharbeitnehmer stehen während der Einsatzzeiten jener Lohn und jene Arbeitsbedingungen zu, die einem vergleichbaren Arbeitnehmer im Einsatzunternehmen gewährt werden;⁴⁴ durch Tarifvertrag darf aber hiervon abgewichen werden. Einzelvertraglich können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber die Anwendung eines Tarifvertrags vereinbaren;⁴⁵ Arbeitsverträge, die die Gebote *equal pay* und *equal treatment* unterlaufen, ohne sich auf einen Tarifvertrag zu beziehen, sind unwirksam.⁴⁶ Zudem darf bei der Einstellung eines zuvor Arbeitslosen für bis zu 6 Wochen ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des zuletzt erhaltenen Arbeitslosengelds vereinbart werden.⁴⁷

Bei den Tarifverträgen, die Arbeitgeberverbände der Verleihbranche mit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalService-Agenturen (CGZP)⁴⁸ abgeschlossen haben, liegt das Lohnniveau deutlich unterhalb der Tariflöhne der jeweiligen Branchentarifverträge der Einsatzbetriebe. Neben einem bundesweit geltenden Tarifvertrag

⁴⁴ § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 2 AÜG

⁴⁵ § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 3

⁴⁶ § 9 Nr. 2 S. 1, 1. HS; das AÜG entspricht bereits im Wesentlichen den Anforderungen der zum 19.11.2008 in Kraft getretenen EU-Richtlinie über Leiharbeit (RL 2008/104/EG). Der dort vorgesehene Equal Pay/Equal Treatment-Grundsatz vom ersten Tag der Beschäftigung an erlaubt den Mitgliedstaaten ebenfalls, den Grundsatz tarifdispositiv zu gestalten, schreibt das aber nicht zwingend vor.

⁴⁷ § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 1, 2. HS.

⁴⁸ „Tarifgemeinschaft“ bedeutet im Fall der CGZP, dass diese selbst keine Mitglieder hat, sondern eine Mitgliedschaft nur in einer der derzeit 4 in ihr vereinigten Gewerkschaften CGM, DHV, GÖD und CGPT, möglich ist. Anders aber als z.B. beim DGB, der nur eine Dachorganisation ist und nicht selbst Tarifverträge abschließen kann, ist die CGZP rechtlich selbständig und schließt Tarifverträge in eigenem Namen ab.



Anette Kramme
Mitglied des Deutschen Bundestages

hat die Tarifgemeinschaft der CGZP zahlreiche Haustarifverträge mit Verleihunternehmen abgeschlossen, deren unterstes tarifliches Niveau bei überschlägig 5 – 6 Euro/Stunde liegt.⁴⁹ Die Haustarifverträge sind zum Teil gekündigt, die gekündigten Haustarifverträge wirken jedoch nach, da die CGZP es vermeidet, durch Einigung mit dem Arbeitgeber über einen Verzicht auf zukünftige Tarifvertragsabschlüsse die Nachwirkung zu beenden. Zahlreiche Haustarifverträge der CGZP wurden aber auch erst kürzlich abgeschlossen und sind gültig.

Mindestens ein Drittel der Leiharbeitnehmer arbeiten zu Bedingungen aus Tarifverträgen, die die Tarifgemeinschaft der CGZP abgeschlossen hat (Schätzung, einschließlich einzelvertraglicher Bezugnahmen,⁵⁰ laut Auskunft des CGZP liegt der Verbreitungsgrad der eigenen Tarifverträge sogar bei rund 40%). Etwa 40% der Leiharbeitnehmer werden von Tarifverträgen der CGZP erfasst. Der DGB hat, um ein weiteres Abrutschen der Löhne zu verhindern, gleichfalls Haustarifverträge und zwei bundesweit geltende Tarifverträge (mit IGZ und BZA) auf niedrigem Niveau abgeschlossen.

Die aktuellen Westtarife der drei Tarifverträge (in €)

Entgeltgruppe	AMP	AMP	IGZ	BZA
	In den ersten 4/6 Monaten	ab dem 5./7. Monat	Zuschläge nach Zeitablauf	Zuschläge nach Zeitablauf
M			7,31	7,31
1	6,53	7,21	7,51	7,38
2	7,05	7,79	7,73	7,81
3	7,65	8,45	8,48	9,37
4	8,21	9,07	9,52	9,91
5	9,80	10,83	10,80	11,20
6	11,08	12,24	12,09	12,38
7	12,92	14,28	13,36	13,46
8	13,90	15,36	14,63	14,54
9	14,69	16,23	17,38	16,69

Motiv für den Abschluss eines für den Arbeitgeber vermutlich kostenpflichtigen Haustarifvertrags mit der CGZP ist, die Lohnkosten noch unter das Niveau des Flächentarifvertrags zu

⁴⁹ <http://www.tarifregister.nrw.de/pdf/tarifinformationen/firmen-tv.pdf>

⁵⁰ s. Fn. 12, S. 1215



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

senken oder andere kostensenkende Komponenten einsetzen zu können. Die Beispiele hierfür aus den CGZP-Haustarifverträgen sind vielfältig: Eine Verschiebung der Lohnerhöhung, die der Flächentarifvertrag nach 6 Monaten vorsieht, auf 3 Jahre trägt ebenso zur Kostensenkung bei wie eine Ausdehnung der untersten Lohngruppe auf bestimmte anspruchsvollere Tätigkeiten, eine Verkürzung der gesetzlichen Mindestabrufrfrist bei unregelmäßiger Teilzeitarbeit von vier Tagen auf einen Tag oder die Verkürzung der zweiwöchigen Kündigungsfrist während der Probezeit auf ein bis drei Tage. Auch die Möglichkeit von vier Befristungsverlängerungen innerhalb von maximal drei Jahren statt der gesetzlich vorgesehenen höchstens drei Verlängerungen innerhalb von zwei Jahren findet sich in einem Tarifvertrag.⁵¹

3. Rechte des Betriebsrats

Leiharbeitnehmer haben einen Anspruch auf Arbeitsfreistellung, um die Sprechstunden des Entleiherbetriebsrats aufzusuchen.⁵² Nach dreimonatigem Einsatz dürfen sie den Betriebsrat im Entleihbetrieb mitwählen.⁵³ Der Betriebsrat im Entleihbetrieb hat im Hinblick auf Leiharbeitnehmer aber nur begrenzte Rechte nach Maßgabe des § 14 Abs. 3 AÜG. Er hat ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG, wenn ein Leiharbeitnehmer eingesetzt werden soll. Ein Recht auf generelle Ablehnung von Leiharbeitnehmer-Einsätzen besteht nicht.⁵⁴ Nach überwiegender Auffassung besteht auch keine Möglichkeit des Betriebsrats, eine Einhaltung des *Equal Pay*-Grundsatzes durchzusetzen,⁵⁵ d.h. er darf wegen einer geringeren Entlohnung nicht die Übernahme des Leiharbeitnehmers verweigern. Das Informationsrecht des Betriebsrats aus § 99 BetrVG bezieht sich auf die Anzahl der Leiharbeitnehmer, die Dauer der Einsätze und die Einstellungstermine. Daneben kann er die Vorlage der Verleiherlaubnis des Verleihers verlangen. Nach überwiegender Auffassung hat er jedoch keinen Anspruch auf Vorlage des Arbeitsvertrags.⁵⁶ Über den Wortlaut des § 14 Abs. 3 AÜG hinaus bestehen weitere Beteiligungsrechte des Betriebsrats, soweit ihnen nicht die fehlende Arbeitgeberstellung des Entleihbetriebs entgegensteht.⁵⁷ Der Betriebsrat soll z.B. die Leiharbeitnehmer hinsichtlich der in § 80 BetrVG aufgezählten Aspekte fördern⁵⁸ und sich für die

⁵¹ Beispiele unter Angabe der Haustarifverträge nach Schüren, P., Tarifunfähigkeit der CGZP wegen Missbrauchs der tariflichen Normsetzungsbefugnis in der Leiharbeit, AuR 7-8/2009, S. 239

⁵² § 14 Abs. 2, 3 AÜG; Hamann, W., § 14, Rdnr. 78, in: Schüren, P., AÜG, 2007, München

⁵³ § 7 S. 2 BetrVG

⁵⁴ BAG v. 28.1.1992 - 1 ABR 45/91

⁵⁵ Hamann, W., § 14, Rdnr. 191, Rdnr. 306b, in: Schüren, P., AÜG, 2007 m.w.N., anderer Ansicht z.B. ArbG Düsseldorf v.11.8.2004 - 4 BV 90/04

⁵⁶ LAG Niedersachsen v. 28.2.2006 -13 Ta BV 56/05, dagegen bejahend Wank, § 14 AÜG, Rdnr. 21, in: Erfurter Kommentar, München, 2008

⁵⁷ Gesetzesbegründung, BT-Ds. 9/847, S. 9

⁵⁸ s. Fn. 55, Rdnr. 231



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

Einhaltung von Schutzvorschriften einsetzen. Zudem darf der Arbeitgeber die in § 87 Abs. 3 BetrVG aufgezählten Materien, z.B. die Lage der Arbeitszeit, nicht ohne Einigung mit dem Betriebsrat gestalten. Ausnahmen gelten für § 87 Nr. 4, 5, 10 und 11 BetrVG, die auf die Entleiher inhaltlich nicht passen, da der Entleiher dem Arbeitnehmer keinen Lohn zahlt und keinen Urlaub gewährt. Hinsichtlich des Urlaubs gilt etwas anderes, wenn dieses Recht dem Entleiher übertragen wurde. Daneben kann ein Betriebsrat sein Recht, zusammen mit dem Arbeitgeber Auswahlrichtlinien aufzustellen,⁵⁹ nutzen, um darauf hinzuwirken, dass möglichst Arbeitnehmer eingestellt und nicht entliehen werden. Die Auswahlrichtlinien gelten auch für eine geplante Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeiter.⁶⁰ Aber nur bei Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern kann der Betriebsrat Auswahlrichtlinien erzwingen; in kleineren Betrieben gilt dieses Mitbestimmungsrecht nur, wenn der Arbeitgeber von sich aus solche Richtlinien aufstellen möchte. In Auswahlrichtlinien können etwa persönliche Voraussetzungen und soziale Gesichtspunkte bestimmt werden, die für die Auswahl zwischen mehreren Bewerbern ausschlaggebend sein sollen, wie beispielsweise eine berufliche Ausbildung, Spezialkenntnisse oder berufliche Erfahrungen.⁶¹ Schon hierdurch wird betriebsinternen (z.B. befristeten) Bewerbern eine größere Chance eingeräumt als Leiharbeitnehmern. Aber auch eine ausdrückliche Regelung, dass betrieblichen Bewerbern der Vorzug zu geben ist, ist zulässig.⁶²

Ob Leiharbeiter bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten mitzuzählen sind, ist stark umstritten.⁶³ Überwiegend verneint wird die Berücksichtigung im Hinblick auf die Mindestanzahl von Beschäftigten, die erforderlich ist, damit ein Betriebsrat aufgestellt werden kann,⁶⁴ bei jener, die über die Zahl der Betriebsratsmitglieder entscheidet,⁶⁵ sowie bei jener, nach der die Zahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder bestimmt wird.⁶⁶ Auch bei der Beschäftigtenanzahl, die gemäß § 111 BetrVG Voraussetzung ist, um Gespräche über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan durchzusetzen, zählen Leiharbeiter nach herrschender Meinung nicht mit.

⁵⁹ § 95 BetrVG

⁶⁰ Thüsing, G., § 95, in: Richardi, R., BetrVG, Kommentar, München 2008

⁶¹ Siehe Fußnote 60 (Rdnr. 19).

⁶² Siehe Fußnote 60 (Rdnr. 23) m.w.N.

⁶³ Nachweise bei Hamann, s. Fn. 54, Rdnr. 107 ff.

⁶⁴ § 1 BetrVG

⁶⁵ § 9 BetrVG, vgl. auch BAG v. 15.3.2006, 7 ABR 39/05

⁶⁶ § 38 BetrVG



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

4. Betriebsvereinbarungen und Firmentarifverträge für Leiharbeit

Vereinzelte Betriebsvereinbarungen enthalten besondere Regelungen über Leiharbeit. In acht beispielhaft ausgewerteten Betriebsvereinbarungen und Firmentarifverträgen fanden sich beispielsweise als Voraussetzung für den Einsatz von Leiharbeit „unvorhersehbare und zeitlich befristete Personalausfälle“ bzw. „Produktionsspitzen“ oder ein „sachlicher Grund“, oder es wurde verlangt, dass keine Kurzarbeit angeordnet ist. Teilweise wurden Höchstquoten für den Anteil an den Stammbeschäftigten von 3 bis 4 % vereinbart. Vereinzelte Betriebsvereinbarungen sahen eine Höchsteinsatzdauer von sechs Monaten festgelegt. Daneben verpflichteten sich Unternehmen, nur mit Verleihunternehmen zusammenzuarbeiten, die nach DGB-Tarifverträgen bezahlen; teilweise wurde auch eine Zulage nach dem ERA-Tarifvertrag vorausgesetzt. Auch besondere Zulagen für Arbeitnehmer, deren Wohnort nicht der Standort des Werks ist, oder eine betriebsübliche Entlohnung ab dem vierten Einsatzmonat waren in einigen Vereinbarungen vorgesehen. Teilweise wurde der Anwendungsbereich von § 99 BetrVG ausgeweitet. Verbreitet sind auch Regelungen, wonach Leiharbeiter nach dreimonatiger Einsatzdauer bei der Mandatsberechnung mitgezählt werden.⁶⁷

III. Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen statt Sittenwidrigkeit individueller Löhne?

Welche rechtlichen Grenzen außerhalb des AÜG bestehen zur Verhinderung von Dumpinglohn-Tarifverträgen? Laut der von den Gerichten häufig verwendeten Faustformel zur Feststellung der Sittenwidrigkeit von Lohn verstößt die Festlegung des Arbeitsentgelt gegen § 138 BGB, wenn die gezahlte Vergütung weniger als 2/3 der Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs beträgt, sofern in dem Wirtschaftsgebiet üblicherweise der Tariflohn gezahlt wird.⁶⁸ In einem Fall, in dem es um einen Tariflohn für die Leiharbeitsbranche ging, stellte das BAG allerdings fest, dass auch ein um mehr als die Hälfte unterhalb des in der Verleihbranche üblichen Lohns liegender Lohn nicht sittenwidrig ist, da er tarifvertraglich vereinbart wurde und Tarifverträgen eine Richtigkeitsgewähr zukommt.⁶⁹

⁶⁷ Wassermann W. / Rudolph W., Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Hans-Böckler-Stiftung Arbeitspapier 148 (2007)

⁶⁸ zuletzt LAG Bremen 28.8.2008, 3 Sa 69/08

⁶⁹ BAG 24.3.2004, 5 AZR 303/03; dass die Löhne tarifvertraglich festgelegt sind, verhindert auch eine Inhaltskontrolle der Arbeitsbedingungen als Allgemeine Geschäftsbedingungen, die sonst möglich wäre, und zwar auch schon, wenn sie erstmalig in einem Arbeitsvertrag verwendet werden, aber danach noch öfter verwendet werden sollen. In Betracht käme sonst z.B., die Lohn- und die sonstigen Vereinbarungen etwa unter dem Gesichtspunkt einer „unangemessenen Benachteiligung“ (§ 307 Abs. 1 BGB) zu prüfen. Bei einer Bezugnahme auf Tarifverträge ist das durch § 310 Abs. 4 BGB ausgeschlossen.



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

Die Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen legitimiert sich dadurch, dass sie mit Zustimmung einer Arbeitnehmervereinigung zustande kommen. Während ein einzelner Arbeitnehmer als unterlegener Vertragspartner gilt, werden Gewerkschaften als gegenüber Arbeitgebervereinigungen gleichstarke Verhandlungspartner aufgefasst. Voraussetzung ist aber ihre Tariffähigkeit. Sie ist nicht gesetzlich definiert; laut BAG setzt sie voraus, dass die Gewerkschaft durch die Zahl ihrer Mitglieder oder die Stellung im Arbeitsleben einen wirkungsvollen Druck und Gegendruck auf den sozialen Gegenspieler ausüben kann („soziale Mächtigkeit“).⁷⁰ Das BAG zieht daneben noch weitere Umstände in eine Gesamtbeurteilung ein, und in diesem Zusammenhang spielt auch die Vereinbarung sittenwidriger Löhne eine Rolle. Ein Anzeichen für fehlende Tariffähigkeit liege auch vor, wenn Tarifverträge ein „besonders krasses Missverhältnis zwischen den vereinbarten Leistungen erkennen“ lassen oder sie „unter Ausnutzung einer gesetzlichen Tariföffnungsklausel gesetzliche Mindestbedingungen ohne Kompensation“ unterschreiten. Ein weiteres Anzeichen seien Tarifverträge, mit denen andere Ziele verfolgt werden als die Regelung der Arbeitsbedingungen.⁷¹

Viele Gründe sprechen somit gegen die Tariffähigkeit der CGZP.⁷² Derzeit ist ein Statusverfahren gegen die CGZP beim Berliner Arbeitsgericht anhängig, das vom Berliner Arbeitsse-nat und ver.di eingeleitet wurde.⁷³ Wenn die CGZP für tarifunfähig erklärt werden sollte, wären ihre Tarifverträge unwirksam und der *Equal Pay*-Grundsatz käme zur Geltung. Rückwirkend würden für Leiharbeitsunternehmen, die die Tarifverträge verwendet haben, die Sozialversicherungsbeiträge für die nicht gezahlte Lohndifferenz mindestens für die letzten vier Jahre fällig.⁷⁴ daneben könnten die Verleihunternehmen und Gewerkschaftsfunktionäre strafrechtlich belangt werden (wegen Betrugs, § 263 StGB, Vorenthalten von Sozialversicherungsleistungen, § 266a StGB). Die zahlreichen in der Vergangenheit von Arbeitnehmern eingereichten Klagen, mit denen sie unter Hinweis auf die Tarifunfähigkeit der CGZP höheren Lohn verlangten, wurden mit wenigen Ausnahmen eingestellt, da die Arbeitgeber nach Erhebung der Klage den geforderten höheren Lohn zahlten, offenbar um eine abschließende Entscheidung über die Tariffähigkeit dieser Vereinigung zu vermeiden.⁷⁵ In einer Entscheidung über ein von der IG Metall eingeleitetes Statusverfahren von 2006 wurde die Tariffähig-

⁷⁰ BAG 15. März 1977, 1 ABR 16/75; zuletzt BAG 14.12.2004, 1 ABR 51/03

⁷¹ BAG v. 8.3.2006, 1 ABR 58/04

⁷² hierzu z.B. Schüren, P., Tariffähigkeit der CGZP wegen Missbrauchs der tariflichen Normsetzungsbefugnis in der Leiharbeit, AuR 7-8/2008, S. 239

⁷³ Az. 35 BV 17008/08

⁷⁴ § 25 SGB IV

⁷⁵ s. Fn. 12



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

keit der CGM (die jetzt Teil des CGZP ist) zwar bejaht.⁷⁶ In diesem Verfahren spielte aber die in den Tarifverträgen vereinbarte Lohnhöhe keine Rolle, und über die zahlreichen Haustarifverträge mit Dumpinglöhnen war zu dem Zeitpunkt noch nichts bekannt.

IV. Kann die Gefährdung von Stammarbeitsplätzen verhindert werden?

Aus Sicht eines betriebswirtschaftlich kalkulierenden Arbeitgebers bietet sich eine möglichst weitgehende Ersetzung von Stammarbeitskräften durch Leiharbeitnehmer an. Welche rechtlichen Punkte bei der Ersetzung von Stammarbeitnehmern durch Leiharbeitnehmer von den Unternehmen zu beachten sind, lässt sich in rechtswissenschaftlichen Aufsätzen nachlesen, die sich an Unternehmen wenden.⁷⁷ Das Unternehmen muss entweder eine konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung einrichten oder mit einem kleinen externen Verleiher zusammenarbeiten, der nur an das Unternehmen verleiht. Das Unternehmen sollte darauf achten, dass der Eindruck einer bloßen „Tatbestandsvermeidung“, nicht der einer „Umgehung“ arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften entsteht.⁷⁸

Das BAG beurteilte in zwei weiteren Entscheidungen die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung als rechtmäßig.⁷⁹ Zwar haben das BAG⁸⁰ und das LAG Bremen⁸¹ eine unmittelbare Ersetzung regulär beschäftigter Arbeitnehmer durch Leiharbeitnehmer aus kündigungsrechtlichen Gründen für unzulässig erklärt. Diese Fälle betreffen jedoch Konstellationen, die leicht vermeidbar sind, ohne auf das Ergebnis verzichten zu müssen. Das gleiche gilt auch für eine neuere Entscheidung, in der das BAG die Aufhebungsverträge von Arbeitnehmern für unwirksam erklärt, die nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses in einer als Tochterunternehmen neugegründeten Service GmbH eingestellt und an das Mutterunternehmen verliehen werden sollten, wo sie dieselben Tätigkeiten verrichten sollten wie zuvor.⁸² Hier hatte das Unternehmen den „Fehler“ gemacht (vgl. die Ratschläge für Unternehmen von Melms/Lipinski), mehrere Arbeitnehmer, die unmittelbar vorher regulär bei ihm beschäftigt waren und deren Beschäftigung durch einen Aufhebungsvertrag geendet hatte, in der neuen „Service-GmbH“ anzustellen, anstatt ganz neue Arbeitnehmer anzustellen.

⁷⁶ s. Fn. 71

⁷⁷ Melms C./Lipinski W., Absenkung des Tarifniveaus durch die Gründung von AÜG-Gesellschaften als alternative oder flankierende Maßnahme zum Personalabbau, BB 44/2004, S. 2409

⁷⁸ ebd.

⁷⁹ 25.1.2005, 1 ABR 61/03, 20.4.2005, 7 ABR 20/04, ebenso LAG Niedersachsen, 29.2.2006, 13 TaBV 56/05

⁸⁰ 26.9.1996, 2 AZR 200/96

⁸¹ 10.1.1998, 4 Sa 114/97

⁸² 21.5.2008, 8 AZR 481/07



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

*Brors/Schüren*⁸³ haben vorgeschlagen, das Fehlen einer (ernsthaften) Marktaktivität eines Verleihers als Hinweis darauf zu werten, dass kein Verleihunternehmen i.S.d. AÜG tätig sei, und unter Anwendung von § 1 Abs. 2 AÜG ein Arbeitsverhältnis zum Entleihunternehmen zu fingieren. In diesen Fällen handele es sich um „Strohmannkonstruktionen“. Die Autoren begründen dies auch damit, dass die Annahmen, mit denen das BAG in seiner Entscheidung vom 24.3.2004⁸⁴ die extrem niedrigen Löhne in der Leiharbeit gerechtfertigt hat, insbesondere bei der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung zweifelsfrei unzutreffend sind: Zum einen trägt der Verleiher in diesen Fällen kein Lohnrisiko für verleihfreie Zeiten, da er den Arbeitnehmer gar nicht an andere Entleiher weitervermitteln kann, zum anderen ist eine Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis ausgeschlossen, da die Leiharbeit von vorneherein auf Dauer angelegt ist, so dass sie hier auch nicht als Sprungbrett dienen kann. Das ArbG Düsseldorf⁸⁵ und andeutungsweise auch das LAG Berlin⁸⁶ sind der Argumentation von *Brors/Schüren* gefolgt.

V. Auswege

Die IG Metall unternahm Anfang dieses Jahres eine eigene Initiative, mit der sie die niedrigen Löhne der CGZP-Tarifverträge auch ohne rechtliche Handhabe verhindern wollte. Sie forderte einige Verleihunternehmen, insb. den Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) auf, ein Abkommen abzuschließen, in dem sie sich insb. verpflichten sollten, die Tarifverträge der IGZ/BZA/DGB einzuhalten und es Leiharbeitnehmern zu ermöglichen, einen Betriebsrat zu wählen. Für den Fall, dass diese Abkommen nicht zustande kommen sollte, hatte die IG Metall gedroht, die jeweiligen Unternehmen in Zukunft als „unfares“ Leiharbeitsunternehmen einzuordnen und zu behandeln. Der AMP erwirkte in einem Eilverfahren einen Beschluss,⁸⁷ der der IG Metall unter Androhung eines Ordnungsgeldes verbot, in dieser Weise an Leiharbeitsunternehmen heranzutreten.

Der DGB hat mehrere Vorschläge zur Reform des AÜG gemacht.⁸⁸ Die Ausnahmeregelung, wonach ein geringeres Entgelt für zuvor Arbeitslose bezahlt werden kann, soll entfallen, das Synchronisationsverbot soll wieder eingeführt werden, eine Vermittlung von Arbeitslosen durch die Arbeitsagenturen in Unternehmen, die Löhne unterhalb des DGB-Tarifs zahlen,

⁸³ Brors, C./Schüren, P., Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung zur Kostensenkung, Betriebs-Berater Nr. 50/2004, 2745

⁸⁴ s. Fn. 69

⁸⁵ 11.8.2004, 4 BV 90/04

⁸⁶ 7.1.2005, 6 Sa 2008/04

⁸⁷ 21.5.2008, 2-06 O 253/08

⁸⁸ Beschluss des DGB Bundesvorstandes vom 5.2.2008



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

soll nicht durch die Androhung von Sanktionen (Sperrzeiten) gestützt werden dürfen, kurzfristige Leiharbeit soll nicht mehr mit Lohnkostenzuschüssen und Vermittlungsgutscheinen gefördert werden und von Leiharbeitsunternehmen sollen Investitionen in die Weiterbildung gefordert werden (z.B. durch Branchenfonds nach dem Vorbild Frankreichs). Zum Ausbau der betriebsverfassungsrechtlichen Situation schlägt der DGB vor, dass Leiharbeitskräfte für die Zeit ihrer Überlassung als Arbeitnehmer des Entleihbetriebs gelten sollen, dass der Betriebsrat des Entleihbetriebs das Recht erhalten soll, auch die tarifgerechte Eingruppierung oder eine gesetzeskonforme Vergütung eines Leiharbeitnehmers zu kontrollieren, soweit im Verleihbetrieb kein Betriebsrat vorhanden ist, und dass der Betriebsrat bei der Festlegung einer Höchstquote von Leiharbeitnehmern im Betrieb mitbestimmen kann.

Die Regierungskoalition will im Februar 2009 eine Lohnuntergrenze im AÜG auf den Weg bringen. Laut Beschluss des Hamburger Parteitages von Oktober 2007 will die SPD zudem das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz so ändern, dass das Gleichbehandlungsgebot, wonach Leiharbeitnehmern die gleiche Bezahlung und die gleichen Arbeitsbedingungen zu gewähren sind wie der Stammbesellschaft, breitere Anwendung findet. Daneben soll eine Stärkung der Rechte des Betriebsrates im Entleihbetrieb bezüglich der Eingruppierung von Leiharbeitnehmern, bezüglich deren Anteils an der Stammbesellschaft und bezüglich der Überlassungsdauer geprüft werden. Schließlich sollen Leiharbeitnehmer bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl für die Schwellenwerte nach dem Betriebsverfassungsgesetz mitgezählt werden.