

**UNGLEICH
KORRIGIEREN!**

**BRANCHENANALYSE LEIHARBEIT
im Organisationsbereich von ver.di**



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

WWW.HUNDERTPROZENTICH.de

BRANCHENANALYSE LEIHARBEIT im Organisationsbereich der ver.di

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Fachbereich: Besondere Dienstleistungen

Verantwortlich: Petra Gerstenkorn

Bearbeitung: Gerd Denzel

Autorin: Dr. Sandra Saeed (sandra.saeed@wertarbeitgmbh.de)

Berlin, September 2009

W-2737-39-0909

Vorwort

Der gegenwärtigen Krise zum Trotz – Leiharbeit ist keine Eintagsfliege. Ganz im Gegenteil, für die Entleiher hat sich das Instrument Leiharbeit in der Krise bewährt. Tausende von Leiharbeiter/innen – wie bei den großen Automobilfirmen geschehen – binnen wenigen Tagen „abzumelden“ ist einfacher und vor allem kostengünstiger, als Kündigungsfristen einzuhalten und teure Sozialpläne zu finanzieren. Folgerichtig wird aller Orten prognostiziert, dass es im nächsten Aufschwung zu einem kräftigen, wenn nicht explosionsartigen, Anwachsen der Leiharbeit kommen wird.

Deshalb ist und bleibt Leiharbeit für ver.di ein Schwerpunktthema. Gemeinsam wollen wir der Diskriminierung der Leiharbeiter/innen als auch der Verdrängung der Stammbeschäftigten Einhalt gebieten.

Eingebettet in die Kampagne „UNGLEICH KORRIGIEREN“ hat ver.di eine „Branchenanalyse Leiharbeit“ für ihren Organisationsbereich in Auftrag gegeben. Sie besteht aus einer Auswertung der einschlägigen Statistiken der von ver.di vertretenen Branchen und betrieblichen Fallstudien in den Branchen Gesundheit und Pflege sowie Abfallwirtschaft.

Die Autorin Dr. Sandra Saeed hat bemerkenswerte Ergebnisse zu Tage gefördert. Im Kern lässt sich den statistischen Sonderauswertungen entnehmen, dass sich die Praxis im Dienstleistungssektor in vielerlei Hinsicht von der Gesamtwirtschaft unterscheidet. Sie verläuft etwa weit unabhängiger von konjunkturellen oder saisonalen Einflüssen. Anders ausgedrückt: Sie ersetzt in einem höheren Maße reguläre Beschäftigung.

Rein quantitativ betrachtet hat die Leiharbeit im Organisationsbereich der ver.di weit weniger Bedeutung als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Werden jedoch weitere atypische Beschäftigungsformen – wie beispielsweise Minijobs oder befristete Arbeitsverhältnisse – hinzugerechnet, ergibt sich, dass Betriebs- und Personalräte im Organisationsbereich der ver.di überdurchschnittlich stark mit der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ konfrontiert sind. Wichtig ist daher eine ganzheitliche Betrachtung und Strategieentwicklung beim Umgang mit stetig heterogener werdenden Arbeitsverhältnissen und -bedingungen. Betriebs- und Personalräte stehen vor der Aufgabe, prekäre Beschäftigung in ihren vielen Facetten einzudämmen.

Die betrieblichen Fallstudien der „Branchenanalyse Leiharbeit“ zeigen, dass sich Verhandlungsvorteile für die betriebliche Interessenvertretung ergeben können, wenn die Leiharbeit in Zusammenhang mit anderen, für den Betrieb relevanten Themen gestellt wird. In dem Unternehmen der Abfallwirtschaft waren dies Qualität, Sicherheit, Gesundheit und die Implikationen des demographischen Wandels. Die Vielfalt der von ver.di organisierten Branchen fordert die Entwicklung spezifischer Lösungsansätze. Betriebspolitische Strategien können erfolgreich sein, wenn „branchenspezifische Hebel“ gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt werden.

Petra Gerstenkorn
Mitglied des Bundesvorstandes
Leiterin Ressort 11

Inhaltsverzeichnis

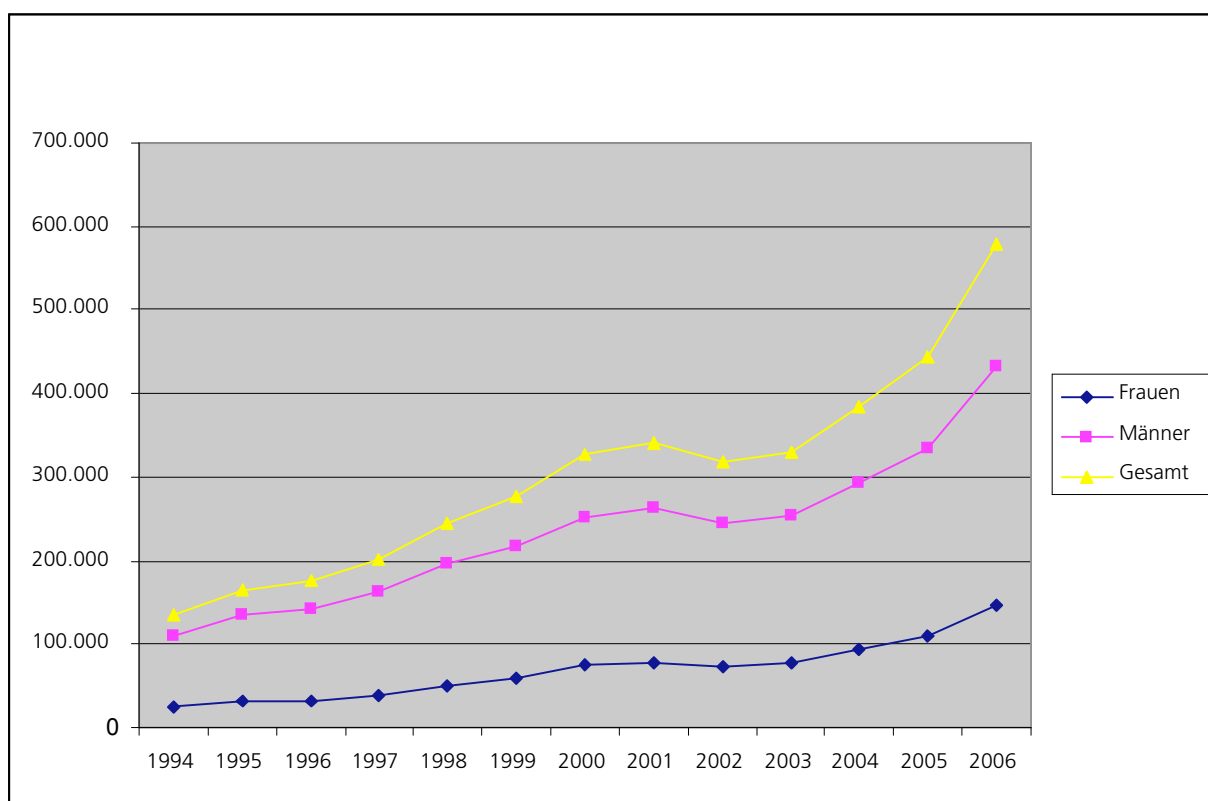
1	Einleitung	5
2	Ziel und Inhalt des Projektes	8
3	Leiharbeit in den Dienstleistungen – Trends und Perspektiven	10
4	Ergebnisse der statistischen Sonderauswertungen	13
4.1	Vorbemerkung	13
4.1.1	Auswahl der Statistiken	13
4.1.2	Datengrundlage und Bildung von Vergleichskategorien	14
4.1.3	Limitationen bei der Interpretation	15
4.1.4	Untersuchungsgebiete	17
4.2	Ergebnisse der Sonderauswertungen	18
4.2.1	Verbreitung der Leiharbeit	18
4.2.2	Wirkungen der Leiharbeit auf reguläre Beschäftigung	32
4.2.3	Entgelt- und Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter/-innen	35
4.2.4	Situation der betrieblichen Interessenvertretung	38
4.3	Zwischenfazit	46
5	Betriebsfallstudien	50
5.1	Leiharbeit in der Gesundheitswirtschaft	50
5.1.1	Leiharbeit bei Vivantes – Netzwerk für Gesundheit	52
5.1.2	Beschäftigungssituation im Unternehmen	53
5.1.3	Organisation der Leiharbeit	55
5.1.4	Einsatzlogik von Leiharbeit	57
5.1.5	Merkmale, Arbeitsbedingungen und Bedürfnisse der Leiharbeiter/-innen	59
5.1.6	Betriebliche Interessenvertretung	64
5.2	Leiharbeit in der Abfallwirtschaft	67
5.2.1	Leiharbeit bei Remondis AG & Co. KG	68
5.2.2	Beschäftigungssituation im Unternehmen	68
5.2.3	Organisation der Leiharbeit	68
5.2.4	Einsatzlogik von Leiharbeit	69
5.2.5	Betriebliche Interessenvertretung	70
5.2.6	Merkmale, Arbeitsbedingungen und Bedürfnisse der Leiharbeiter/-innen	73
5.2.7	Unterstützung durch ver.di	74
5.3	Zwischenfazit	75
6	Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	77

1 Einleitung

Bis zum Herbst 2008 galt die kurze Formel: Die Leiharbeit boomt. Leiharbeit hat zwar mit 2,4%¹ Beschäftigten – gemessen an den Gesamtbeschäftigtenzahl – noch einen vergleichsweise geringen Anteil, doch waren die jüngsten Wachstumsraten beachtlich:

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit wurden 1994 rund 134.000 Leiharbeiter/-innen gezählt; deren Anzahl hat sich bis Juni 2007 auf rund 639.033 erhöht (BA 2008a). Nachfolgende Grafik gibt eine Übersicht zum Verlauf des Beschäftigungsaufbaus in Leiharbeit:

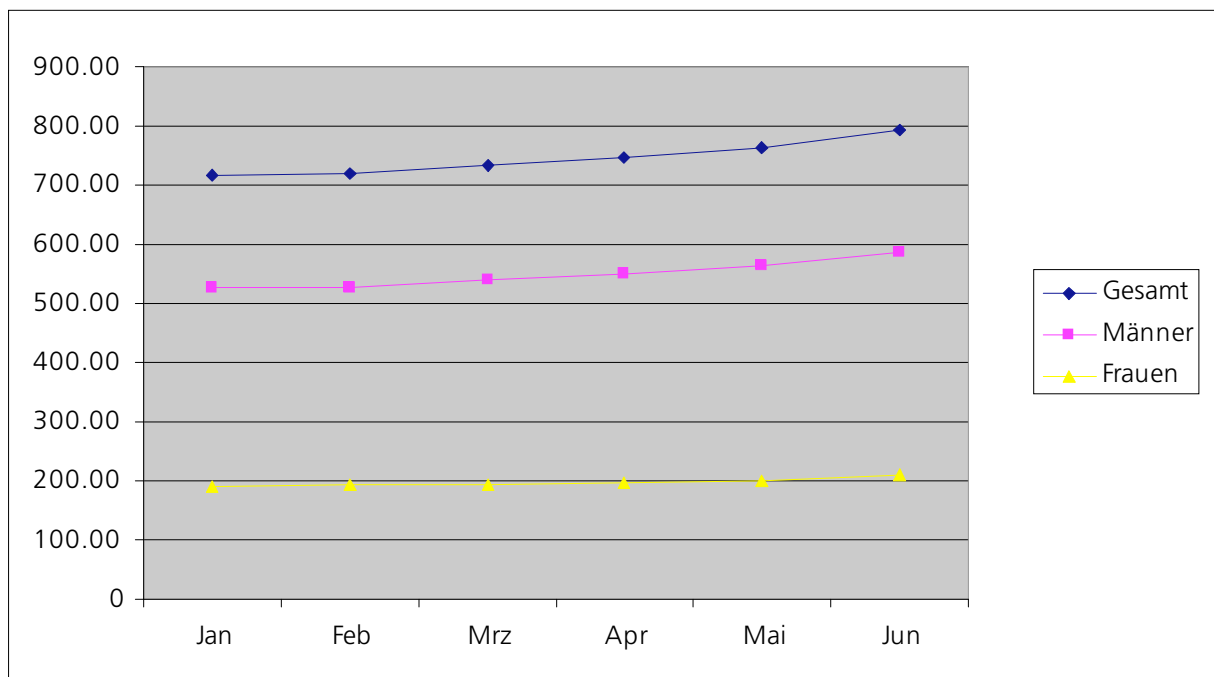
Abbildung 1: Jahresdurchschnittlicher Bestand an Leiharbeiter/-innen 1994–2006



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2008a). Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung – Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2007, Nürnberg: Tabellen 5–7.

Auch im ersten Halbjahr 2008 entwickelte sich die Beschäftigung in der Leiharbeit sehr dynamisch: Im Leihraum von Januar bis Juni 2008 wurden weitere knapp 80.000 Stellen in Leiharbeit besetzt.

¹ Vorläufige Daten der Bundesagentur für Arbeit für den Stichtag 30.06.2007. Vgl.: BA 2008a.

Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung in der Leiharbeit im ersten Halbjahr 2008

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2008b): Zeitreihe Arbeitnehmerüberlassung.

Inzwischen hat jedoch die jüngste Wirtschafts- und Finanzkrise auch die Leiharbeitsbranche erreicht. Massive Produktions- und Absatzeinbrüche vor allem in der Automobil- und Metallindustrie haben inzwischen zu einem Stellenabbau in der Leiharbeit geführt. Betroffen sind vorwiegend Arbeitsplätze mit einfachen Qualifikationsanforderungen. Schon ist die Rede vom Überlebenskampf einer ganzen Branche.

Doch auch wenn der Boom aktuell ein jähes Ende fand, ist die Leiharbeit kein Übergangsphänomen. Erfahrungen etwa aus den USA – wo die Leiharbeit eine längere Tradition hat als in Deutschland – zeigen, dass die Leiharbeit zwar als äußerst konjunktursensibel gilt, sich in der langfristigen Entwicklung jedoch stufenförmig aufbaut (Mittlacher, 2004): Das heißt, dass in Abschwungphasen zwar die Beschäftigungsquote in Leiharbeit sinkt, jedoch die Beschäftigung in Aufschwungphasen stets auf einem höheren Ausgangsniveau aufgebaut wird.

Grundsätzlich wagt derzeit niemand eine Prognose für die zukünftige Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. Folgt man den Einschätzungen der Verbandsvertreter/-innen, werden sich jedoch vermutlich die Teilmärkte in der Leiharbeit unterschiedlich entwickeln. Die Leiharbeitsbranche sieht Chancen vor allem in den qualifizierten Segmenten und weist zu Recht darauf hin, dass der Fachkräftebedarf trotz Krise hoch bleiben wird. Langfristig gesehen hofft die Branche auf den Nachholeffekt – hat doch Deutschland im europäischen Vergleich eine geringe Leiharbeitsquote.

Wir können also trotz der düsteren Wachstumsprognosen für die deutsche Wirtschaft sehr sicher davon ausgehen, dass die Leiharbeit auch künftig ein relevantes Moment der atypischen Beschäftigungsformen bleibt. Dies gilt auch für den Dienstleistungssektor: Wenn dieser bisher auch weit weniger von Leiharbeit durchdrungen war als die Industrie, breitet sich diese Beschäftigungsform auch in den Betrieben und Branchen im Organisationsbereich der ver.di immer weiter aus. So weist die BA in ihrem aktuellen Arbeitsmarktbericht² darauf hin, dass der kräftige Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den unternehmensnahen Dienstleistungen (+5% bzw. 188.000 Stellen im Vergleich zum Vorjahreszeitpunkt) zum Teil auf Arbeitnehmerüberlassung beruht.

Die zunehmende Bedeutung der Leiharbeit im Dienstleistungssektor ist der Anlass für die vorliegende Branchenanalyse.

² Arbeitsmarktberichterstattung, Monatsbericht November 2008: 8.

2 Ziel und Inhalt des Projektes

In ver.di genießen die Themen Leiharbeit, Mindestlohnforderung sowie Gute Arbeit einen hohen Stellenwert. Spätestens seit 2007 stehen die Themen Mindestlohn und Leiharbeit ausgesprochen weit oben auf der Agenda von ver.di, wie die Beschlüsse des Bundeskongresses 2007 in Leipzig zeigen (ver.di 2007). Im ver.di-Bundesvorstand wurde – entsprechend der Beschlüsse vom zweiten Bundeskongress – sowohl eine fachbereichübergreifende Arbeitsgruppe Leiharbeit im Bundesvorstand als auch ein Kompetenzteam Leiharbeit im für Leiharbeit zuständigen Fachbereich 13 gegründet. Das im Kompetenzteam entwickelte Projekt ordnet sich ein in die tarifliche Bewegung für equal pay im Jahre 2009 und sieht im Kern die Vertretung ALLER im Betrieb als Grundlage für eine gewerkschaftliche Organisation der Leiharbeiter/-innen.

Das Projekt verfolgt mehrere Ziele: Es geht um Sensibilisierung, die notwendige Erweiterung der Ressourcen, die Verbreitung von guter Praxis und schließlich natürlich auch um die Gewinnung von Mitgliedern.

Leitend für die Festlegung des praktischen Vorgehens ist die Überzeugung, dass gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung nur selten über abstrakte Angebote funktioniert, häufig jedoch über spezifische Formen der gezielten Ansprache. Sollen also Leiharbeiter/-innen erreicht werden, ist es notwendig, spezifische Kontakte aufzubauen über exklusive Sprechstunden, besondere Versammlungen und Beauftragte/Vertrauensleute für Leiharbeiter/-innen. Aufbauend auf eine Bestandsaufnahme zum Umsetzungsstand der Beschlüsse des Gewerkschaftstags und einer Branchenanalyse für den Organisationsbereich der ver.di soll auf der Ebene der Betriebe sowohl die Wissensbasis bei den relevanten betrieblichen und gewerkschaftlichen Akteur/-innen verbreitert werden als auch ein betriebliches Betreuungssystem (im Entleihbetrieb) etabliert werden, welches passgenaue Angebote für Leiharbeiter/-innen bereithält. Ebenfalls sollen pilothaft betriebspolitische Ansätze zur Regulierung des Einsatzes von Leiharbeit initiiert werden.

Oberhalb der betrieblichen Ebene geht es um die Entwicklung einer tarifpolitischen Gesamtstrategie in ver.di. Die Gewinnung von Mitgliedern soll durch zielgruppenorientierte Werbematerialien und einen eigenständigen Internetauftritt unterstützt werden.

Neben der Arbeit der Arbeitsgruppe und dem Kompetenzteam wurde auch der Fachbereich Handel aktiv. Bereits seit 2007 gründete dieser eine hauptamtlich besetzte Arbeitsgruppe, die sich mit dem steigenden Einsatz von Leiharbeit und anderer Formen prekärer Arbeit im Handel auseinandersetzt mit dem Ziel, den Einsatz prekärer Arbeitsverhältnisse im Handel einzudämmen, gleichwertige Arbeits- und Einkommensbedingungen für alle Beschäftigten im Betrieb zu realisieren und Leiharbeiter/-innen als ver.di-Mitglieder zu gewinnen. Langfristig soll die Leiharbeit im Handel tarifvertraglich reguliert werden. Exemplarisch und pilothaft sollen mit diesem Vorhaben die ver.di-Aktivitäten erprobt werden; die hier entwickelten Materialien und Handlungshilfen sollen in anderen Handelsbetrieben genutzt werden (ver.di 2008a: 15ff).

In diesen Kontext reiht sich die vorliegende Branchenanalyse ein. Sie hat das Ziel, die Informationsbasis zur Leiharbeit in den Betrieben und Branchen der ver.di zu verbreitern und Betriebs- und Personalräten/-innen gezielte Unterstützung zu geben.

Während die Stammebelegschaft oftmals schrumpft, sind die betrieblichen Interessenvertretungen mit einer wachsenden Anzahl von Beschäftigten konfrontiert, die oft andere – im Regelfall schlechtere – Arbeitsbedingungen und Entgelte haben als die Stammbeschäftigten und überwiegend nur für kurze Zeit in die Einsatzbetriebe verliehen werden.

Vielfach gegen den Willen der betrieblichen Interessenvertretungen wird Leiharbeit nicht mehr nur eingesetzt, um kurzfristige Auftragsspitzen zu bewältigen, sondern immer häufiger wird Leiharbeit zum regulären Bestandteil betrieblicher Personalpolitik. Damit geraten auch die Lohnniveaus der Stammbeschäftigten unter Druck.

Entsprechend steigen die Anforderungen an die Betriebs- und Personalräte/-innen bei der Gestaltung betrieblicher Regelungen im Umgang mit Leiharbeit, aber auch in der Vertretung dieser Beschäftigtengruppe. Vielerorts sind bereits konstruktive Erfahrungen gesammelt worden, die eine Vertretung aller im Betrieb zum Ziel haben.

Zugleich besteht ein großer Informationsbedarf hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen und der konkreten betrieblichen Umsetzung – etwa in Form von Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit. Wesentliches Ziel der Branchenanalyse ist die Identifizierung von guter Praxis der betrieblichen Interessenvertretung im Umgang mit Leiharbeit.

Die Durchdringung des Organisationsbereichs der ver.di mit Leiharbeit wird qualitativ und quantitativ untersucht. Besonderes Augenmerk wird auf Betriebe gelegt, die Leiharbeit intensiv einsetzen. Als „Intensivnutzer“ haben wir jene Betriebe bezeichnet, die mindestens 10% ihrer Belegschaft in Leiharbeit beschäftigen.

Somit besteht die Branchenanalyse aus zwei miteinander verknüpften Bausteinen:

- Eine Auswertung der einschlägigen Statistiken für die von ver.di vertretenen Branchen.
- Betriebliche Fallstudien in den Branchen Gesundheit und Pflege sowie Abfallwirtschaft, da sich hier die Leiharbeit besonders dynamisch entwickelt.

Zunächst werden die in der einschlägigen Literatur genannten Trends und Perspektiven der Leiharbeit für den Dienstleistungssektor aufgeführt. Anschließend stellen wir die Ergebnisse der statistischen Auswertungen vor. Schließlich folgen die Ergebnisse der Betriebsfallstudien. Der Bericht endet mit der Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Ableitungen für Entscheider/-innen in ver.di.

3 Leiharbeit in den Dienstleistungen – Trends und Perspektiven

Leiharbeit gilt noch immer als industrielles Phänomen, selbst wenn sie sich auch in den Dienstleistungen verbreitet. Entsprechend liegt auch das Hauptaugenmerk der Forschung auf der Untersuchung von Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe³, während das empirische Wissen um die Verbreitung der Leiharbeit in den Dienstleistungen bzw. im Organisationsbereich der ver.di noch eher gering ist.

Klar ist jedoch, dass sich die Leiharbeit im Wandel befindet und dies auch Wirkungen auf den Organisationsbereich der ver.di haben wird. Dieser Strukturwandel im Leiharbeitsmarkt vollzieht sich in zweierlei Hinsicht:

Erstens ist die Tertiärisierung zu nennen, die – zeitverzögert zur übrigen Wirtschaft – auch den Leiharbeitsmarkt zu erfassen beginnt. So reduzierte sich im Zeitverlauf der Anteil der Leiharbeiter/-innen in Metall- und Elektroberufen von 41% in 1997 auf 24% in 2007; dem gegenüber stieg der Anteil der in Dienstleistungsberufen tätigen Leiharbeiter/-innen von 20% in 1997 auf 27% in 2007 (Anteile an allen Leiharbeiter/-innen, vgl. BA 2008a: 8).

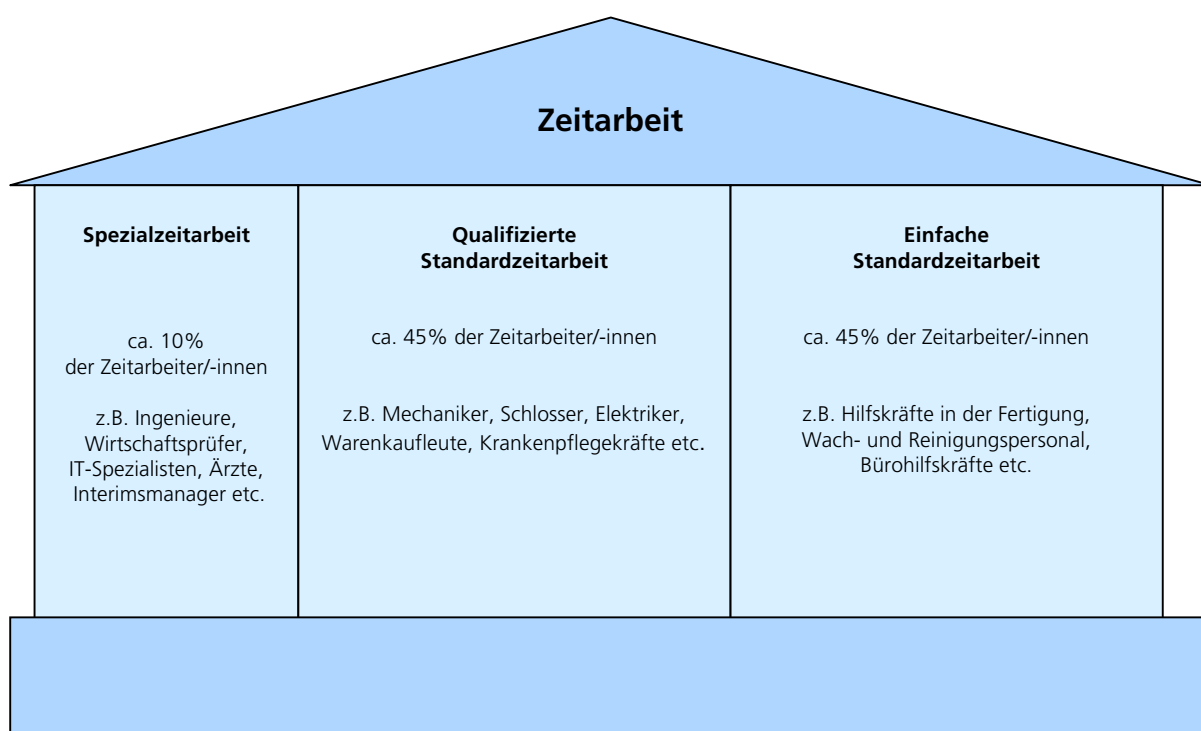
Zweitens vollzieht sich ein Strukturwandel im Hinblick auf das nachgefragte Qualifikationsniveau. Zwar ist die überwiegende Mehrheit der Leiharbeiter/-innen auf Arbeitsplätzen eingesetzt, die niedrige bis mittlere Qualifikationen erfordern, doch steigt seit geraumer Zeit die Nachfrage nach Hochqualifizierten. Miegel et al. (2007) unterscheiden diese beiden Gruppen in „Standardzeitarbeitnehmer“ und „Spezialzeitarbeitnehmer“, deren Arbeitsbedingungen sich stark von einander unterscheiden.

Standardzeitarbeitnehmer/-innen, dies sind rund 90% aller Leiharbeiter/-innen, werden für standardisierbare Routinetätigkeiten eingesetzt, die einfach oder qualifiziert sein können. Ihr Einsatz findet vor allem in hochtarifigen, international tätigen Unternehmen des gewerblich-industriellen Bereichs statt. Entsprechend der Tertiärisierungstendenz im Leiharbeitssektor findet diese Standardzeitarbeit jedoch auch Verbreitung im Dienstleistungssektor, etwa in der Gebäudereinigung, in Sortieranlagen der Abfallwirtschaft oder in Callcentern.

³ Vgl. u. a. Klemm et al. 2008, Bellmann/Kühl 2007, Wassermann/Rudolph 2007, Brehmer/Seifert 2007, Keller/Seifert 2007, Promberger 2006, Oberst et al. 2006, Baron 2006, Oberst/Schank/Schnabel 2006, Pernicka 2006, Burda/Kvasnicka 2005, Strotmann/Vogel 2004.

Demgegenüber erbringen rund 10% der Leiharbeiter/-innen „Spezialzeitarbeit“ (ebda.), sowohl im gewerblich-industriellen als auch im Dienstleistungsbereich. Spezialzeitarbeit zeichnet sich durch eine hohe Qualifikation der Beschäftigten aus, seien es Ingenieure/-innen, Ärzte/-innen oder Spezialisten/-innen für Management-, Finanz-, Informations- und Kommunikationsdienstleistungen. Nachfolgendes Schaubild verdeutlicht die beiden Formen der Leiharbeit:

Abbildung 3: Formen der Leiharbeit



Quelle: Miegel, Meinhard/Wahl, Stefanie/Schulte, Martin: Die Rolle der Zeitarbeit in einem sich ändernden Markt, Bonn 2007: 23.

Die Nachfrage nach den spezialisierten Tätigkeiten nimmt zu. Nach Ansicht der Interessenverbände der Leiharbeitsunternehmen erhalte insbesondere das Marktsegment höher und hochqualifizierten Personals in der Leiharbeit eine wachsende Bedeutung (Fiedler 2006, Almeritter 2008), ausgelöst durch den steigenden Personalbedarf bzw. Fachkräftemangel in einigen Branchen. Auch die repräsentative Umfrage der GfK Marktforschung im Auftrag von Hofmann Personal Leasing (HPL) 2006 zeigt, dass sich der Trend zur Einstellung hoch qualifizierter Fachkräfte wie Ingenieure oder IT-Spezialisten in 2006 verfestigt habe; die Nachfrage nach diesen Kräften hat den Anteil Höherqualifizierter unter den Leiharbeitskräften steigen lassen (HPL 2006b). Entsprechend steigt auch der Anteil der Beschäftigten in der Leiharbeit, die über ein Hochschulstudium verfügen.

Insbesondere bei den Ingenieurberufen – hier übersteigt die Nachfrage das Angebot an Nachwuchsakademikern – haben die Stellenangebote von Leiharbeitsfirmen in letzter Zeit zugenommen und werden vor allem von Berufseinsteiger/-innen angenommen.

Nach Langenhoff und Rohlmann (2006) werden spezialisierte Ingenieure/-innen zunehmend leihweise für bestimmte Projekte in ein Unternehmen geholt („Outtasking“). Selbst Unternehmen, die mittelfristig eine Festanstellung planen, würden immer häufiger erst bei Leiharbeitsunternehmen nachfragen (Langenhoff/Rohlmann 2006: 48f).

Festzuhalten bleibt also, dass die Dienstleistungen in der Leiharbeit ebenso an Bedeutung gewinnen wie die hoch qualifizierten Beschäftigten. Für die Zukunft wird prognostiziert, dass sich diese Trends verfestigen: So schreiben Miegel et al. in ihrem Gutachten zu den Zukunftsaussichten des Leiharbeitsmarktes vor allem dem Dienstleistungssektor Potentiale zu, da hier das Engagement der Leiharbeit in Deutschland erheblich niedriger ist als in anderen europäischen Ländern, gleichzeitig jedoch die Bedeutung des Dienstleistungssektors in der Gesamtwirtschaft stetig zunimmt. Potentiale werden gesehen sowohl für hoch qualifizierte und spezialisierte Dienstleistungen im Finanz-, IT-, Ingenieur-, Verwaltungs-, Management- und Gesundheitsbereich als auch für einfache, zum Beispiel personenbezogene Dienstleistungen (Miegel et al. 2007: 57 sowie Meifort 2002).

Die nachfolgenden Ergebnisse der Sonderauswertungen der WSI Betriebsrätebefragung und des IAB Betriebspanels können den Befund der steigenden Bedeutung der Leiharbeit in den Dienstleistungen stützen.

Allerdings kann hier lediglich die Nutzung von Leiharbeit nach Branchen abgebildet werden. Zur Frage, inwieweit sich die Qualifikationsnachfrage in der Leiharbeit innerhalb der Dienstleistungen verändert, gewinnen wir eher Erkenntnisse aus den anschließend aufgeführten Ergebnissen der Betriebsfallstudien.

4 Ergebnisse der statistischen Sonderauswertungen

4.1 Vorbemerkung

4.1.1 Auswahl der Statistiken

Zur Leiharbeit liegen eine Vielzahl statistischer Daten und Informationen vor. Die überwiegende Anzahl der Statistiken erhebt jedoch keine oder nur wenige Informationen über die Situation im Einsatzbetrieb. Etwa basieren die Daten der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (ANÜSTAT) auf halbjährlichen Befragungen bei Leiharbeitsunternehmen. Hier werden zwar die Berufsbereiche der am Stichtag ausgeübten Tätigkeit für die in den Leiharbeitsunternehmen Beschäftigten abgefragt. Dies jedoch erstens sowohl für Stammkräfte (Personaldisponenten) als auch für die eigentlichen Leiharbeiter/-innen und zweitens nur entlang der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit. Diese gilt inzwischen als recht grob und zudem als veraltet. Insofern ist ein differenzierter Rückschluss auf die Branchen, in denen Leiharbeiter/-innen eingesetzt sind, nicht oder nur sehr annäherungsweise möglich.

Auch in der quartalsweise erhobenen Beschäftigtenstichprobe können Beschäftigte nur nach dem wirtschaftsfachlichen Schwerpunkt des Betriebes identifiziert werden. Entsprechend werden in der Beschäftigtenstatistik Beschäftigte von Leiharbeitsunternehmen erfasst (Wirtschaftsunterklasse 74502 nach der WZ 2003), allerdings ohne die Feststellung, ob es sich bei dem einzelnen Beschäftigten um einen Leihbeschäftigten handelt. Erfasst werden hier nicht nur Leiharbeiter/-innen, sondern auch das Stamm-/Regiepersonal der Leiharbeitsunternehmen. Darüber hinaus sind kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse in den Auswertungen nicht vorhanden. Auf Grund der Erfassung der Beschäftigten nach Beschäftigungsverhältnis können also auch hier keine Rückschlüsse auf die Einsatzbranchen getroffen werden.

Weitere personenbezogene Statistiken, wie etwa die Haushaltsbefragungen des Mikrozensus oder das Sozioökonomische Panel, enthalten zwar Fragen zur Leiharbeit, jedoch weisen auch diese Statistiken nur wenige Informationen zu den Einsatzbranchen der Leiharbeiter/-innen auf.

Vor diesem Hintergrund wurde mit dem Auftraggeber entschieden, die Ergebnisse des IAB Betriebspanels und der WSI Betriebsrätebefragung auszuwerten, weil in diesen repräsentativen Erhebungen Betriebe aller Branchen und Größen befragt werden und somit die Bedingungen und Entwicklungen der Leiharbeit **im Einsatzbetrieb** am ehesten abgebildet werden kann.

Entsprechend wurde zur differenzierten Betrachtung der Verbreitung von Leiharbeit im Organisationsbereich der ver.di

- zum einen das IAB Betriebspanel von 2004 und 2007 ausgewertet. Diese repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung wird jährlich in rund 16.000 Betrieben durchgeführt.
- zum anderen wurden die Daten der WSI Betriebsrätebefragung von 2007 ausgewertet. In diese Befragung, die alle zwei Jahre stattfindet, werden Betriebs- und Personalräte in Betrieben mit über 20 Beschäftigten einbezogen. Insgesamt werden jeweils mehrere tausend Betriebs- und Personalräte in allen Regionen und Wirtschaftsbereichen Deutschlands einschließlich des öffentlichen Dienstes befragt. Die Befragungsergebnisse sind repräsentativ für die Grundgesamtheit aller Betriebe mit Betriebs- oder Personalräten.

4.1.2 Datengrundlage und Bildung von Vergleichskategorien

Während uns vom IAB Hochrechnungen für die Gesamtheit der deutschen Betriebe zur Verfügung gestellt wurden, erhielten wir vom IAB die differenzierten Zahlen und Angaben der befragten Betriebe.

Insgesamt wurden in der WSI Betriebsrätebefragung 2.070 Betriebe aller Branchen befragt. Von diesen nutzen 773 Betriebe Leiharbeit (37,3%). Intensivnutzend sind 207 Betriebe (= 10%). Davon haben 123 Betriebe (= 5,9%) einen Anteil von mehr als 10% Leiharbeitenden an allen Beschäftigten. 84 Betriebe (= 4%) haben einen Anteil von mehr als 20% Leiharbeitenden an allen Beschäftigten.

Dem Organisationsbereich der ver.di sind 918 Betriebe zuzuordnen, das heißt, deren Beschäftigte sind überwiegend in ver.di organisiert. Von diesen nutzen 245 Betriebe Leiharbeit (= 26,7%). Intensivnutzend sind 44 Betriebe (= 4,8%). Davon haben 35 Betriebe (= 3,8%) einen Anteil von mehr als 10% Leiharbeitenden an allen Beschäftigten. 9 Betriebe (= 1%) gaben an, einen Anteil von mehr als 20% Leiharbeitenden an allen Beschäftigten zu haben.

Wir haben auf dieser Basis vier Vergleichskategorien gebildet:

- erstens die Gruppe aller Betriebe, die Leiharbeit nutzen (in den Grafiken als „alle Betriebe“ bezeichnet),
- zweitens alle Betriebe, die mehr als 10% Leiharbeitende an allen Beschäftigten haben und somit Leiharbeit intensiv nutzen („alle intensiv“),
- drittens alle Betriebe im ver.di-Organisationsbereich, die Leiharbeit nutzen („ver.di alle“) und
- viertens alle Betriebe im Organisationsbereich der ver.di, die mehr als 10% Leiharbeitende an allen Beschäftigten haben und somit Leiharbeit intensiv nutzen („ver.di intensiv“).

Diese Vergleichskategorien enthalten folgende Fallzahlen:

Tabelle 1: Fallzahlen der Sonderauswertung WSI Betriebsrätebefragung

alle Betriebe	alle intensiv	ver.di alle	ver.di intensiv
773	207	245	44

4.1.3 Limitationen bei der Interpretation

Grenzen bei der Übertragung der untersuchten Branchen auf den Organisationsbereich der ver.di

Einschränkend ist anzumerken, dass es nicht möglich ist, die Ergebnisse beider Statistiken in einer einheitlichen Branchendifferenzierung darzustellen. Dies ist der Befragungssystematik geschuldet: Für die Sonderauswertung der WSI Betriebsrätebefragung wurden jene Betriebe erfasst, deren Beschäftigte überwiegend in ver.di organisiert sind. Daraus ergibt sich, dass z. B. auch das Baugewerbe in den erfassten Branchen auftaucht. Interviewpartner waren in diesem Fall etwa Architekturbüros oder Bauaufsichtsbehörden. Da also hier der Zugriff über die Gewerkschaftszugehörigkeit der Belegschaft erfolgte, ergibt sich ein Sample an Branchen, dass sich von der für die Dienstleistungen üblicherweise angewendeten Klassifikation der Wirtschaftszweige unterscheidet.

Im IAB Betriebspanel hingegen erfolgte die Sonderauswertung entlang der Klassifikation der Wirtschaftszweige Handel, Reparatur, Dienstleistungen, Verwaltungen. Hier ergeben sich wiederum andere Schwierigkeiten bei der Übertragbarkeit der Ergebnisse für den Organisationsbereich der ver.di. So ist hier unter anderem auch das Gastgewerbe enthalten, dieses ist jedoch nicht dem ver.di-, sondern dem NGG-Organisationsbereich zuzuordnen.

Insgesamt lässt sich daher festhalten, dass keine der beiden Statistiken exakt den ver.di-Organisationsbereich abbilden kann und auch – hinsichtlich der Verteilung der Leiharbeit auf die einzelnen Branchen – beide Statistiken nicht miteinander vergleichbar sind.

Zur besseren Übersicht werden nachfolgend die erfassten Branchen der jeweiligen Statistik vorgestellt.

Tabelle 2: Erfasste Branchen in den Sonderauswertungen

Branchen in der Auswertung WSI Betriebsrätebefragung	Branchen in der Auswertung IAB Betriebspanel
Grundstoffe/Produktionsgüter	Handel/Reparatur
Investitions-/Verbrauchsgüter	Verkehr/Nachrichten
Verbrauchsgüter	Kredit/Versicherung
Baugewerbe	Gastgewerbe
Handel (und Reparatur)	Erziehung/Unterricht
Verkehr/Nachrichten	Gesundheit/Sozialwesen
Kredit/Versicherungen	Unternehmensnahe Dienstleistungen
Sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	Sonstige Dienstleistungen
Sonstige Branchen	Organisationen ohne Erwerbscharakter
	Öffentliche Verwaltung

Obige Tabelle zeigt, dass die Ergebnisse beider Statistiken lediglich für die Branchen Handel/Reparatur, Verkehr/Nachrichten sowie Kredit/Versicherungen unmittelbar vergleichbar sind.

Weitestgehend offen bleibt auch die Frage, welche Branchen im Sinne der ver.di-Matrix sich wo verbergen. Auch aus Gründen des Datenschutzes können die Branchen in beiden Statistiken nicht differenzierter ausgewiesen werden. Es würde allerdings zu weit führen, hier die gesamte Aufschlüsselung der einzelnen Branchen innerhalb der Wirtschaftszweige aufzuführen. Daher verweisen wir auf die Seite des Statistischen Bundesamtes, auf der die Klassifikation der Wirtschaftszweige (2003) heruntergeladen werden kann.⁴

Grenzen bei der Interpretation der Daten

Während beim IAB Betriebspanel alle durch die Sonderauswertung gelieferten Daten interpretierbar sind, ergeben sich bei der WSI Betriebsrätebefragung starke Limitationen für einzelne Teilgruppen im Rahmen unserer Kategorien:

alle Betriebe	alle intensiv	ver.di alle	ver.di intensiv
773	207	245	44

⁴ <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/Content75/KlassifikationWZ2003,templateId=renderPrint.psml>

Problemlos interpretierbar sind die Fallzahlen der Betriebe der Gesamtwirtschaft, die Leiharbeit nutzen, also die Kategorie „alle Betriebe“ sowie die Leiharbeit nutzenden Betriebe aus dem ver.di-Organisationsbereich, also „ver.di alle“.

Bei den Intensivnutzern, sowohl gesamtwirtschaftlich („alle intensiv“) als auch im Organisationsbereich der ver.di („ver.di intensiv“), sind die Fallzahlen äußerst gering. Daher ist es kaum möglich, belastbar von diesen Fallzahlen auf die Situation aller intensiv nutzenden Betriebe – sowohl in ver.di als auch für die Gesamtwirtschaft – zu schließen. Insofern sind die hier dargestellten Ergebnisse nur äußerst vorsichtig zu interpretieren und auch nur aussagekräftig, wenn weitere Informationen vorliegen.

Weitere Einschränkungen

In der WSI Befragung werden im Hinblick auf Leiharbeit nur Betriebsräte befragt, insofern liegen hier keine Informationen zur Leiharbeit in Unternehmen der öffentlichen Hand mit personalrätlicher Interessenvertretung vor.

4.1.4 Untersuchungsgebiete

Während wir durch die Sonderauswertung des IAB Betriebspanels vorwiegend über Ergebnisse zur allgemeinen Verbreitung der Leiharbeit verfügen, enthält die WSI Betriebsrätebefragung eine Vielzahl weiterer Untersuchungsgebiete.

Wie an anderer Stelle bereits erwähnt, haben wir zur besseren Einschätzung der Befragungsergebnisse für den ver.di-Organisationsbereich vier Vergleichskategorien gebildet: Nutzer und Intensivnutzer der Gesamtwirtschaft und Nutzer und Intensivnutzer im ver.di-Organisationsbereich. Insofern können – mit den genannten Einschränkungen durch die teilweise geringen Fallzahlen – Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen dem ver.di-Organisationsbereich und der Gesamtwirtschaft ebenso wie zwischen Nutzern und Intensivnutzern dargestellt werden.

Entlang der ausgewerteten Fragen der WSI Befragung werden vier Gebiete betrachtet:

Erstens wird die Verbreitung der Leiharbeit und ihre Entwicklung allgemein betrachtet: Welche Branchen entwickeln sich mit welcher Dynamik, wo ist die Leiharbeit schwerpunktmäßig zu finden? Lassen sich Branchen identifizieren, wo die Intensivnutzung wahrscheinlich ist? Wie stellt sich die Einsatzdauer der Leiharbeitenden dar, verändert sich diese im Leihverlauf?

Zweitens haben wir die Ergebnisse der Befragung zur Wirkung der Leiharbeit auf reguläre Beschäftigung untersucht. In welchem Umfang wird reguläre Beschäftigung durch Leiharbeit verdrängt und unterscheidet sich hier der ver.di-Organisationsbereich von der allgemeinen Wirtschaft? Wie stellt sich die Situation bei den intensiv nutzenden Betrieben dar, sowohl im Vergleich zwischen dem ver.di-Organisationsbereich und der allgemeinen Wirtschaft als auch zwischen Nutzern und Intensivnutzern im ver.di-Organisationsbereich? Wie schätzen die Betriebsräte die Möglichkeiten ein, Leiharbeit zurückzuführen und wie stellen sich die Übernahmequoten von Leiharbeiter/-innen in reguläre Beschäftigung dar?

Drittens waren die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitenden im Vergleich zu den Stammbeschäftigten von Belang? Betrachtet wurden die Arbeitszeit, die Teilhabe an Qualifizierungsmaßnahmen und die Entgelte.

Schließlich, viertens, wurde die Situation der Betriebsräte in den Blick genommen: Entstanden Konflikte durch den Einsatz von Leiharbeit, in welchem Umfang und mit wem am ehesten? Entstand ihnen durch den Einsatz der Leiharbeit Mehrarbeit und in welchen Feldern?

4.2 Ergebnisse der Sonderauswertungen

4.2.1 Verbreitung der Leiharbeit

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Leiharbeit im Organisationsbereich der ver.di weniger verbreitet und auch die Expansion der Leiharbeit im Dienstleistungssektor weniger steil verläuft als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in den Dienstleistungen verstärkt auf Minijobs und andere atypische Beschäftigungsformen zurückgegriffen wird (Weinkopf 2006: 16). Dass in der Tat hohe Anteile anderer atypischer Beschäftigungsformen einhergehen mit einem geringen Anteil an Leiharbeit, weisen Bellmann und Kühl (2008: 30) in ihren Berechnungen auf Basis des IAB Betriebspanels nach.

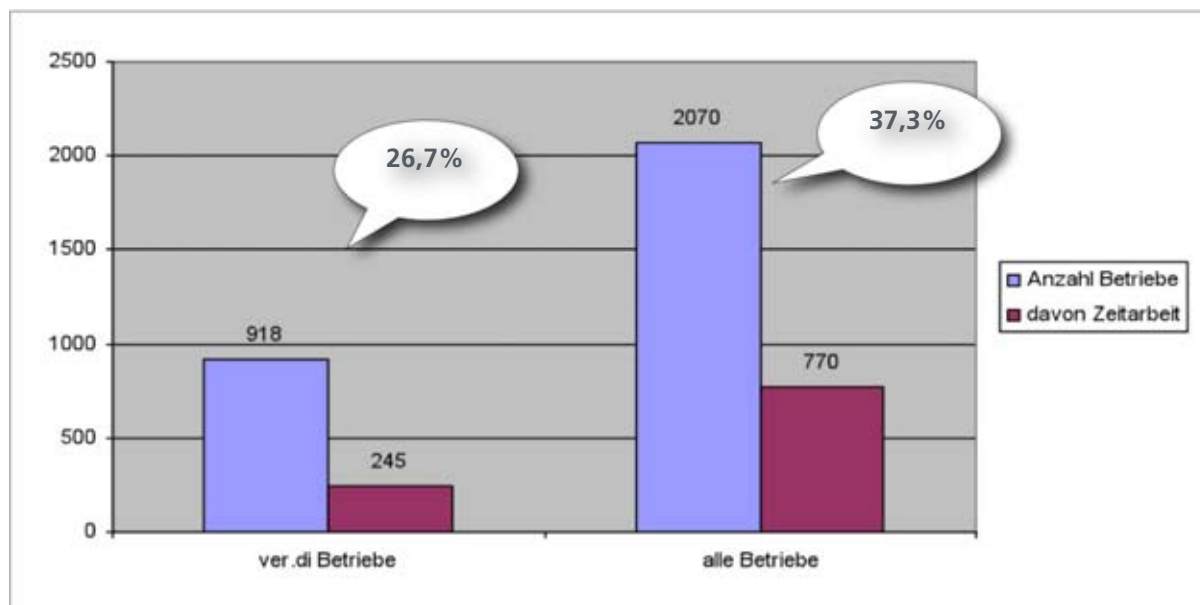
Tabelle 3: Anteile sonstiger und geringfügiger Beschäftigter und Anteile Leiharbeitskräfte

Branche	Anteile der sonstigen und geringfügigen Beschäftigten (bis 2004 nur sonstige Beschäftigte) und Anteile Leiharbeitskräfte											
	1998		2002		2003		2004		2005		2006	
	Atyp.	ZA	Atyp.	ZA	Atyp.	ZA	Atyp.	ZA	Atyp.	ZA	Atyp.	ZA
Dienstleistungen	15,5	0,3	13,5	0,5	13,7	0,4	15,1	0,5	15,5	0,6	16,5	0,7
Gesamtwirtschaft	10,9	0,6	9,4	0,7	9,9	0,7	10,6	0,9	11,1	1,0	11,9	1,5

Quelle: Bellmann, Lutz/Kühl, Alexander: *Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB Betriebspanels, Nürnberg 2008: 29.*

Weinkopf/Vanselow (2008: 7) argumentieren hier, dass Minijobs in der Praxis eine ähnliche Flexibilität wie Leiharbeit böten, jedoch im Vergleich für die Unternehmen noch deutlich kostengünstiger sind als Leiharbeit.

Eingedenk dieser parallelen Ausbreitung von anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen in den Dienstleistungen zeigt die Auswertung der Daten des WSI für 2007, dass im ver.di-Organisationsbereich lediglich 245 von 918 Betrieben (= 26,7%) Leiharbeit nutzen, während in der Gesamtwirtschaft 770 von 2070 Betrieben (= 37,3%) Leiharbeit nutzen.

Abbildung 4: Nutzung von Leiharbeit im Organisationsbereich der ver.di und der Gesamtwirtschaft im Vergleich


Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Auswertung des IAB Betriebspanels. Auf der Basis aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ergibt sich für 2007 ein Anteil von 1,8% Betrieben des Dienstleistungssektors, die Leiharbeit nutzen, während dies 3,5% Betriebe in der Gesamtwirtschaft sind.

**Tabelle 4: Betriebe mit Leiharbeit 2007 und 2004
(Basis: Betriebe mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung)**

Betriebe mit Leiharbeit 2007	Anteil der Betriebe mit ZA in %	Betriebe mit Leiharbeit 2004	Anteil der Betriebe mit ZA in %
Handel/Reparatur	1,9	Handel/Reparatur	2,0
Verkehr/Nachrichten	3,9	Verkehr/Nachrichten	3,1
Kredit/Versicherung	1,1	Kredit-/Versicherung	1,9
Gastgewerbe	1,1	Gastgewerbe	0,5
Erziehung/Unterricht	0,8	Erziehung/Unterricht	1,6
Gesundheit/Sozialwesen	0,9	Gesundheit/Sozialwesen	0,8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2,4	Unternehmensnahe Dienstleistungen	1,8
Sonstige Dienstleistungen	1,4	Sonstige Dienstleistungen	1,5
Organisation ohne Erwerbscharakter	0,5	Organisation ohne Erwerbscharakter	0,3
Öffentliche Verwaltung	2,0	Öffentliche Verwaltung	0,9
Handel, Reparatur, Dienstleistungen, Verwaltung insgesamt	1,8	Handel, Reparatur, Dienstleistungen, Verwaltung insgesamt	1,6
Gesamtwirtschaft	3,5	Gesamtwirtschaft	2,7

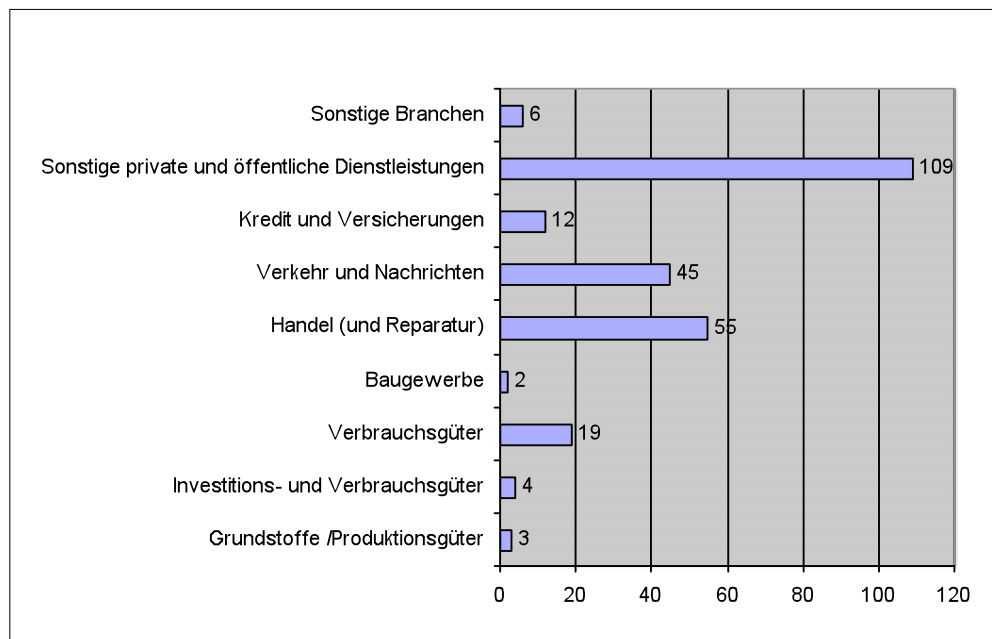
Quelle: IAB Betriebspanel 2007 und 2004.

Wird die Entwicklung zwischen 2004 und 2007 betrachtet, so zeigt sich, dass sich insgesamt der Anteil der Leiharbeit nutzenden Betriebe erhöhte. Allerdings verläuft der Anstieg in den Dienstleistungen schwächer als in der Gesamtwirtschaft (von 1,6% 2004 auf 1,8% in den Dienstleistungen gegenüber 2,7% 2004 auf 3,5% in der Gesamtwirtschaft). Somit betrug der Anstieg der Leiharbeit nutzenden Betriebe in diesem Zeitraum in der Gesamtwirtschaft 14,3%, während die Steigerung im Dienstleistungssektor lediglich 12,5% betrug.

Bezogen auf den Organisationsbereich der ver.di kommen jene Betriebe, die in 2007 am häufigsten Leiharbeit nutzen, aus den Branchen Verkehr/Nachrichten, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Öffentliche Verwaltung. Zwischen 2004 und 2007 erfuhren die Öffentliche Verwaltung (+122%), die Organisationen ohne Erwerbscharakter (+67%) sowie die unternehmensnahe Dienstleistungen (+33,3%) die größten Steigerungen. Demgegenüber verringerte sich die Anzahl Leiharbeit nutzender Betriebe zwischen 2004 und 2007 vor allem für die Branchen Kredit/Versicherung (-42%) sowie Erziehung/Unterricht (-50%).

Hinsichtlich der in 2007 hauptsächlich Leiharbeit nutzenden Branchen im Organisationsbereich der ver.di ergibt sich ein ähnliches Bild bei der Auswertung der WSI Betriebsrätebefragung. Auch hier sind die meisten Betriebe, die Leiharbeit nutzen, den Branchen „sonstige private und öffentliche Dienstleistungen“, „Verkehr/Nachrichten“ sowie „Handel/Reparatur“ zuzuordnen, wie nachfolgende Grafik zeigt.

Abbildung 5: Verteilung der Leiharbeit nutzenden Betriebe im ver.di-Organisationsbereich auf Branchen



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Weiterhin kann das IAB Betriebspanel abbilden, wie sich die Nutzungsintensität von Leiharbeit in den Betrieben darstellt. Betrachtet wird hier nicht, wie viel Betriebe der einzelnen Branchen Leiharbeit nutzen, sondern wie sich der Anteil der Leiharbeitenden an allen Beschäftigten darstellt. Für 2007 und 2004 ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 5: Nutzungsintensität von Leiharbeit 2007 und 2004 (Basis alle Betriebe)

Nutzungsintensität von Leiharbeit 2007	Anteil der Leiharbeitenden an allen Beschäftigten ¹ (inkl. Leiharbeitskräfte) in %	Nutzungsintensität von Leiharbeit 2004	Anteil der Leiharbeitenden an allen Beschäftigten ¹ (inkl. Leiharbeitskräfte) in %
Handel/Reparatur	0,7	Handel/Reparatur	0,5
Verkehr/Nachrichten	1,7	Verkehr/Nachrichten	1,2
Kredit/Versicherung	0,3	Kredit-/Versicherung	0,3
Gastgewerbe	0,4	Gastgewerbe	0,3
Erziehung/Unterricht	0,1	Erziehung/Unterricht	0,2
Gesundheit/Sozialwesen	0,3	Gesundheit/Sozialwesen	0,1
Unternehmensnahe DL	2,0	Unternehmensnahe DL	1,0
Sonstige Dienstleistungen	0,4	Sonstige Dienstleistungen	0,4
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,1	Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,1
Öffentliche Verwaltung	0,1	Öffentliche Verwaltung	0,1
Handel, Reparatur, Dienstleistungen, Verwaltung insgesamt	0,8	Handel, Reparatur, Dienstleistungen, Verwaltung insgesamt	0,5
Gesamtwirtschaft	1,8	Gesamtwirtschaft	0,9
¹ ohne freie Mitarbeiter und Praktikanten		¹ ohne freie Mitarbeiter und Praktikanten	

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 und 2007.

Die Nutzungsintensität ist insgesamt – gemessen am Anteil der Leiharbeitenden an allen Beschäftigten – in den Dienstleistungen nach wie vor deutlich geringer als in der Gesamtwirtschaft. Sie steigt zudem auch deutlich langsamer an: In der Gesamtwirtschaft hat sich (2004: 0,9%, 2007: 1,8%) der Anteil Leiharbeitende an allen Beschäftigten verdoppelt, während im Dienstleistungssektor die Steigerung nur 60% betrug (2004: 0,5%, 2007: 0,8%).

Bezogen auf die Branchen zeigen sich Zuwächse in Handel/Reparatur, Verkehr/Nachrichten sowie Gesundheit/Sozialwesen und insbesondere in den unternehmensnahen Dienstleistungen.

Eine gleichbleibende Nutzungsintensität gilt für die Branchen Kredit/Versicherungen, sonstige Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie die öffentliche Verwaltung. Eine verringerte Nutzungsintensität verzeichnen Erziehung und Unterricht.

Vertieft werden diese Ergebnisse durch weitere verfügbare Quellen. Bellmann und Kühl (2008: 25) haben auf Basis des IAB Betriebspanels und eigenen Berechnungen untersucht, wie sich die Entwicklungsdynamik für einzelne Branchen über einen längeren Zeitraum entwickelt. In der nachfolgenden Tabelle werden die Ergebnisse für die Dienstleistungsbranchen aufgeführt. Die Tabelle zeigt die Anteile von Leiharbeitenden an allen Mitarbeiter/-innen in den Jahren 1998 und 2002 – 2006 nach Dienstleistungsbranchen in Prozent.

Tabelle 6: Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten in Dienstleistungsbranchen

Branche	Leiharbeitskräfte					
	Anteile an allen Beschäftigten					
	1998	2002	2003	2004	2005	2006
Handel/Reparatur	0,3	0,4	0,3	0,5	0,5	0,5
Verkehr/Nachrichten- übermittlung	0,2	0,9	0,8	1,2	1,1	1,4
Kredit/Versicherung	0,3	0,4	0,1	0,3	0,2	0,2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,5	1,0	0,8	0,9	1,2	1,5
Erziehung/Unterricht	0,2	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1
Gesundheits/Sozialwesen	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3
Sonstige Dienstleistungen	0,4	0,4	0,1	0,3	0,4	0,3
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,3
Öffentliche Verwaltung	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Dienstleistungen gesamt	0,3	0,5	0,4	0,5	0,6	0,7
Verarbeitendes Gewerbe zum Vergleich	1,5	1,5	1,6	2,1	2,3	3,8

Quelle: Bellmann/Kühl 2008: 25.

Nach dieser Tabelle lassen sich erneut Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen als Branchen identifizieren, in denen sich die Leiharbeit sehr dynamisch verbreitet. Daher ist es angezeigt, diese Branchen vertieft zu untersuchen.

Intensivnutzer im ver.di-Organisationsbereich

Unter intensiv nutzenden Betrieben haben wir zunächst solche verstanden, bei denen der Anteil der Leiharbeitenden an allen Beschäftigten 20% überschreitet.

Bezogen auf alle Betriebe zeigt sich im IAB Betriebspanel für 2007, dass der Anteil der intensiv nutzenden Betriebe insgesamt sehr gering ist. Nur 0,9% aller Betriebe in Deutschland sind Intensivnutzer mit mehr als 20% Leiharbeitenden an allen Beschäftigten; bezogen auf die untersuchten Dienstleistungsbranchen sind es sogar nur 0,4%. Dies heißt zunächst, dass Intensivnutzer ohnehin selten und im ver.di-Organisationsbereich noch seltener sind als in der allgemeinen Wirtschaft.

Tabelle 7: Anteil intensiv nutzender Betriebe an allen Betrieben

Branchen	Anteil der Betriebe mit mind. 20% Leiharbeit an allen Betrieben
Handel/Reparatur	0,2
Verkehr/Nachrichten	1,5
Kredit/Versicherung	0,0
Gastgewerbe	0,6
Erziehung/Unterricht	0,1
Gesundheit/Sozialwesen	0,0
Unternehmensnahe DL	0,7
Sonstige Dienstleistungen	0,4
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,0
Öffentliche Verwaltung	0,1
Handel, Reparatur, Dienstleistungen, Verwaltung insgesamt	0,4
Gesamtwirtschaft	0,9

Quelle: IAB Betriebspanel 2007.

Diese niedrigen Quoten ergeben sich jedoch vor allem daraus, dass die Nutzung von Leiharbeit insgesamt in der deutschen Wirtschaft noch nicht allzu verbreitet ist.

Werden nicht alle Betriebe betrachtet, sondern nur solche, die Leiharbeit nutzen, zeigt sich, dass eine intensive Nutzung durchaus häufig vorkommt. Das heißt, wenn Leiharbeit genutzt wird, ist auch die intensive Nutzung wahrscheinlich.

Von jenen Betrieben, die Leiharbeit nutzen, haben immerhin schon 24,5% einen mindestens 20%-igen Anteil Leiharbeitende an allen Beschäftigten. In den Dienstleistungsbranchen beträgt der Anteil mit 23,3% an allen Betrieben, die Leiharbeit nutzen, kaum weniger. Vor allem in Verkehr/Nachrichten, unternehmensnahen und sonstigen Dienstleistungen ist der Anteil an Leiharbeitenden an allen Beschäftigten hoch.

Tabelle 8: Anteil von intensiv nutzenden Betrieben an Betrieben mit Leiharbeit

Branchen	Anteil der Betriebe mit mind. 20% Leiharbeit an den Betrieben mit Leiharbeit
Handel/Reparatur	12,4
Verkehr/Nachrichten	39,2
Kredit/Versicherung	0,0
Gastgewerbe	56,9
Erziehung/Unterricht	15,5
Gesundheit/Sozialwesen	2,1
Unternehmensnahe DL	29,1
Sonstige Dienstleistungen	27,8
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,0
Öffentliche Verwaltung	3,0
Handel, Reparatur, Dienst- leistungen, Verwaltung insgesamt	23,3
Gesamtwirtschaft	24,5

Quelle: IAB Betriebspanel 2007.

Bei dieser prozentualen Betrachtung muss allerdings auch die durchschnittliche Betriebsgröße mit beachtet werden. So ist in Branchen mit einer geringen durchschnittlichen Betriebsgröße ein 20% Anteil von Leiharbeitenden selbstverständlich schneller erreicht als in Branchen mit einer höheren durchschnittlichen Betriebsgröße. So ist die hohe Quote von Intensivnutzern in den unternehmensnahen Dienstleistungen zu relativieren. Zwar hat hier fast jeder dritte Betrieb einen Anteil von mehr als 20% Leiharbeitende an allen Beschäftigten, doch ist die Betriebsgröße in dieser Branche eher unterdurchschnittlich, so dass hier vermutlich absolut weniger Leiharbeitende beschäftigt sind als etwa in der Branche Erziehung/Unterricht, wo zwar die Anzahl der Intensivnutzer geringer, aber die durchschnittliche Beschäftigtenanzahl erheblich höher ist. Die nachfolgende Tabelle zeigen die Auswertungen des IAB Betriebspanels für 2007:

Tabelle 9: Anteil von intensiv nutzenden Betrieben an Leiharbeit nutzenden Betrieben und ihre durchschnittliche Betriebsgröße

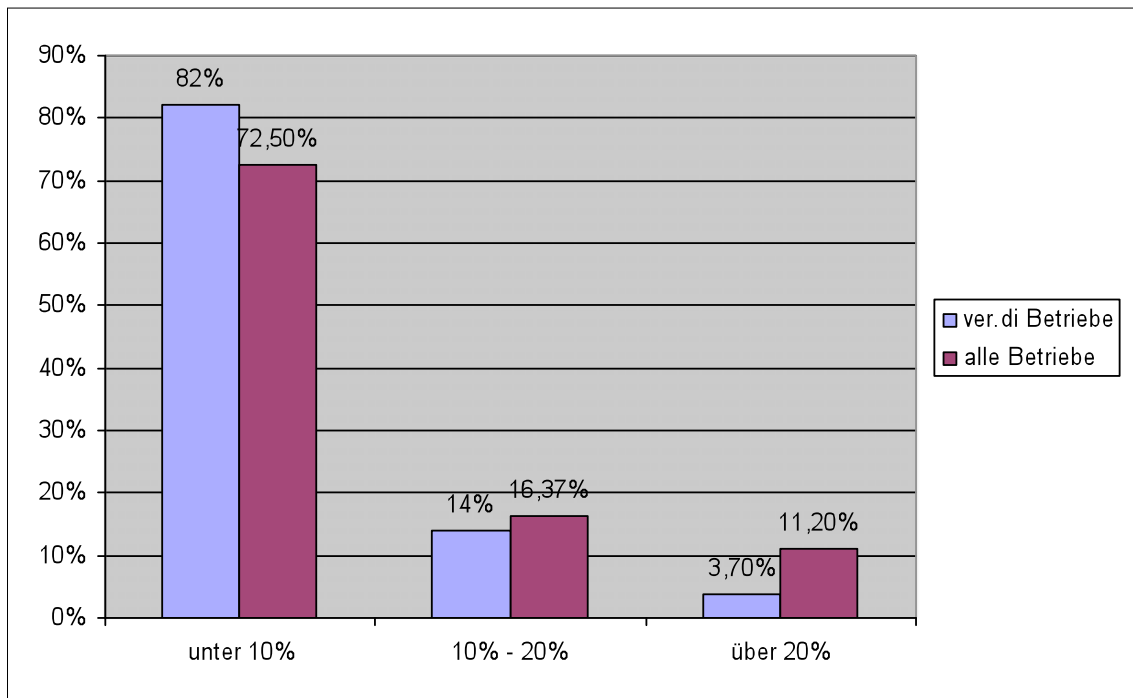
Branchen	Anteil der Betriebe mit mind. 20% Leiharbeit an den Betrieben mit Leiharbeit	Durchschnittliche Betriebsgröße der Betriebe mit Leiharbeit
Handel/Reparatur	12,4	77
Verkehr/Nachrichten	39,2	90
Kredit/Versicherung	0,0	333
Gastgewerbe	56,9	29
Erziehung/Unterricht	15,5	239
Gesundheit/Sozialwesen	2,1	270
Unternehmensnahe DL	29,1	86
Sonstige Dienstleistungen	27,8	76
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,0	132
Öffentliche Verwaltung	3,0	266
Handel, Reparatur, Dienstleistungen, Verwaltung insgesamt	23,3	105
Gesamtwirtschaft	24,5	106

Quelle: IAB Betriebspanel 2007.

Tieferegehende Informationen lassen sich aus der Sonderauswertung der WSI Betriebsrätebefragung entnehmen. Verwiesen sei an dieser Stelle erneut auf die Limitationen der Dateninterpretation: Selbst wenn man bei der Definition von Intensivnutzung bereits 10% Anteil Leiharbeitende an allen Beschäftigten einbezieht, sind die Fallzahlen der WSI Betriebsrätebefragung, sowohl gesamtwirtschaftlich als auch im Organisationsbereich der ver.di äußerst gering. Sie sind nicht repräsentativ. Die nachfolgend beschriebenen Merkmale der Intensivnutzer können daher nur als Anhaltspunkte für genauere Untersuchungen verwendet werden.

Wie auch den Daten des IAB Betriebspanels zu entnehmen, hat die überwiegende Anzahl der Betriebe, die Leiharbeit nutzen, weniger als 10% Leiharbeitende an allen Beschäftigten. Dies gilt im Besonderen für den ver.di-Organisationsbereich, wo in 2007 82% der Betriebe den „herkömmlichen“ Leiharbeit nutzenden Betrieben zuzuordnen sind (Gesamtwirtschaft 72,5%). Nur eine Minderheit ist intensiv nutzend, selbst wenn bereits 10% Leiharbeitende an allen Beschäftigten als Intensivnutzung klassifiziert wird. Auch hier zeigt sich, dass die Intensivnutzung im ver.di-Organisationsbereich weniger verbreitet ist als in der Gesamtwirtschaft. Vor allem jene Betriebe, die mehr als 20% Leiharbeitende an allen Beschäftigten haben, sind deutlich seltener im ver.di-Organisationsbereich zu finden als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich. Nachfolgende Grafik zeigt die prozentuale Verteilung von Nutzung und Intensivnutzung im Vergleich zwischen dem ver.di-Organisationsbereich und der Gesamtwirtschaft.

Abbildung 6: Nutzung und Intensivnutzung von Leiharbeit im ver.di-Organisationsbereich und der Gesamtwirtschaft, gemessen am Anteil Leiharbeitende an allen Beschäftigten (Angaben in %)



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

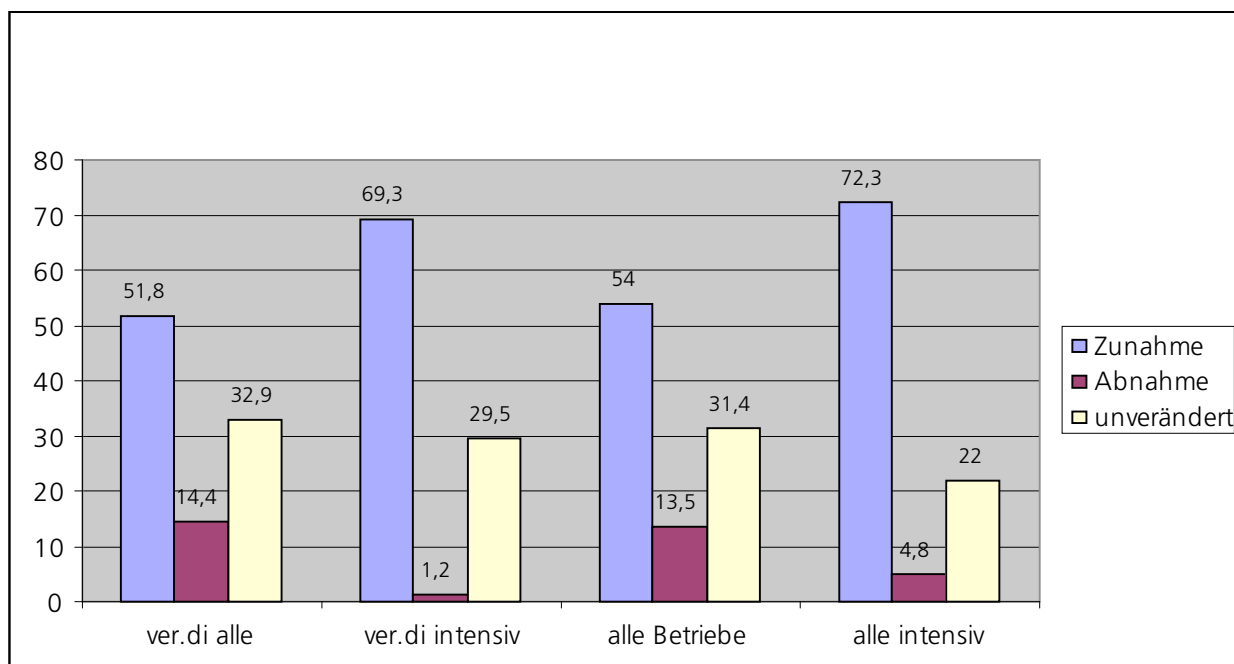
Es scheint sich auf der Basis der Ergebnisse der WSI Betriebsrätebefragung jedoch abzuzeichnen, dass sich Intensivnutzer anders verhalten als herkömmliche Nutzer von Leiharbeit und auch, dass es hier Unterschiede zwischen der allgemeinen Wirtschaft und dem ver.di-Organisationsbereich gibt.

Durch die Bildung der vier Vergleichskategorien, die nachfolgend angewendet wird, werden diese Unterschiede ersichtlich.

Entwicklung der Leiharbeit in der Vergangenheit

Im Rahmen der WSI Betriebsrätebefragung wurden die Interviewpartner/-innen um die Einschätzung gebeten, wie sich die Leiharbeit in ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren entwickelte. Für die nachfolgende Grafik wurden die Antwortkategorien „sie hat zugenommen“, „sie hat abgenommen“, „sie ist unverändert“ ausgewertet.

Abbildung 7: Wie hat sich die Zahl der Leiharbeitenden in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren entwickelt (Angaben in %)?



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Grundsätzlich fällt die Abnahme der Anzahl von Leiharbeitenden in herkömmlich nutzenden Betrieben deutlich größer aus als bei den Intensivnutzern. Umgekehrt sind die Nennungen für „sie hat zugenommen“ bei den Intensivnutzern deutlich häufiger als bei den herkömmlich nutzenden Betrieben. Für den ver.di-Organisationsbereich zeigt sich grundsätzlich, dass die Anzahl der Leiharbeitenden seltener zunimmt als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich, sowohl bei den Intensivnutzern als auch bezogen auf alle Betriebe im ver.di-Organisationsbereich.

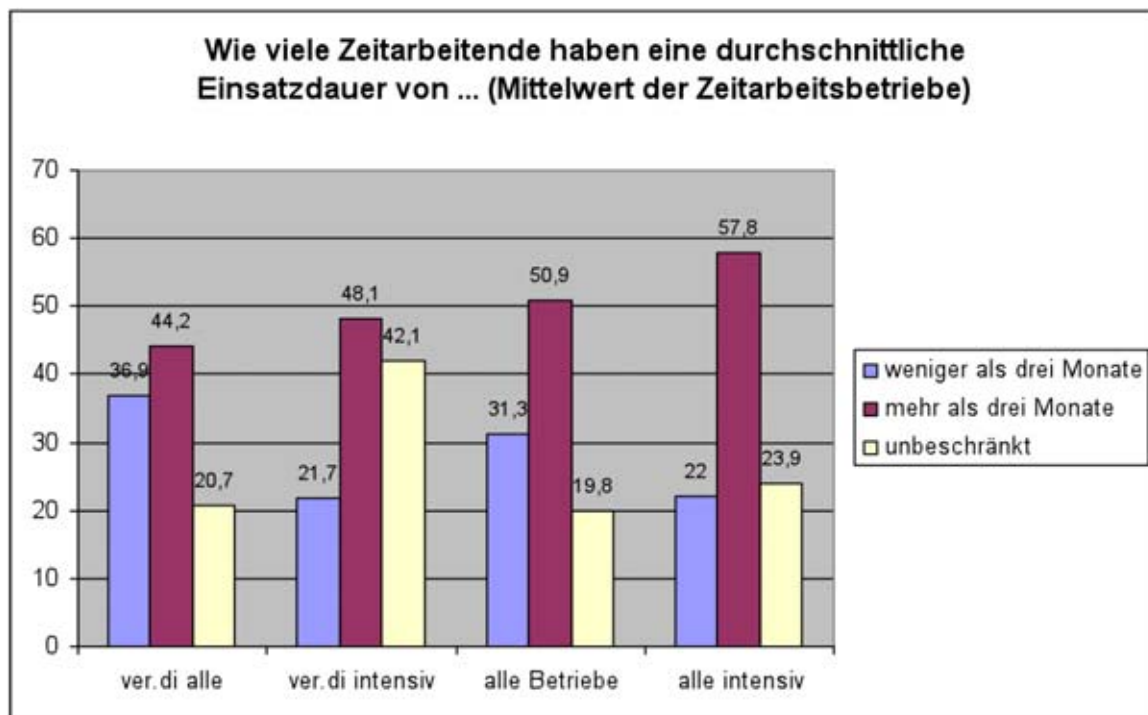
69,3% der Befragten aus den intensiv nutzenden Betrieben im ver.di-Organisationsbereich gaben an, die Leiharbeit hätte zugenommen. Dies sind zwar weniger Nennungen als im Vergleich zu den Intensivnutzern in der Gesamtwirtschaft. Dennoch lässt sich daraus – mit aller Vorsicht – ableiten, dass die Ausbreitung der Leiharbeit in intensiv nutzenden Betrieben im ver.di-Organisationsbereich besonders dynamisch verläuft und diese Entwicklung besonderer Aufmerksamkeit bedarf. Vor allem eingedenk der Befunde zur Ausbreitung der anderen atypischen Beschäftigungsverhältnisse ist davon auszugehen, dass der Anteil der Stammbeschaft in diesen Betrieben erheblich geschrumpft ist. Die betrieblichen Interessenvertretungen sind daher mit einer inzwischen schwer zu überblickenden Vielzahl von Beschäftigungsformen konfrontiert. In dieser Hinsicht muss es für die Betriebs- und Personalräte dieser Unternehmen darum gehen, über maßgeschneiderte Durchsetzungsstrategien für die Interessen der jeweiligen Beschäftigtengruppen zu finden. Gleichsam müssen sie darin unterstützt werden, Vertretungsformen für die Gesamtheit der Belegschaft in ihrer ganzen Vielfalt anzuwenden.

Einsatzdauer der Leiharbeitenden

Die Einsatzdauer der Leiharbeitenden wurde durch zwei Fragen ermittelt. Zunächst wurde erfragt, welche Anzahl von Leiharbeitenden weniger als drei Monate, mehr als drei Monate oder zeitlich unbeschränkt im Betrieb eingesetzt wurde. Anschließend wurde die durchschnittliche Einsatzdauer für alle Leiharbeitenden im Betrieb ermittelt.

Wie die nachfolgende Grafik verdeutlicht, gilt für alle Betriebe, die Leiharbeit nutzen, dass die Mehrheit der Leiharbeitenden länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt sind. Dieser Zeitraum wird von den intensiv nutzenden Betrieben häufiger genannt, d. h. prozentual mehr Leiharbeitende sind bei den Intensivnutzern länger als drei Monate eingesetzt. In dieser mittleren Kategorie der Einsatzdauer finden sich jedoch im ver.di-Organisationsbereich weniger Nennungen als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich.

Abbildung 8: Durchschnittliche Einsatzdauer der Leiharbeitenden

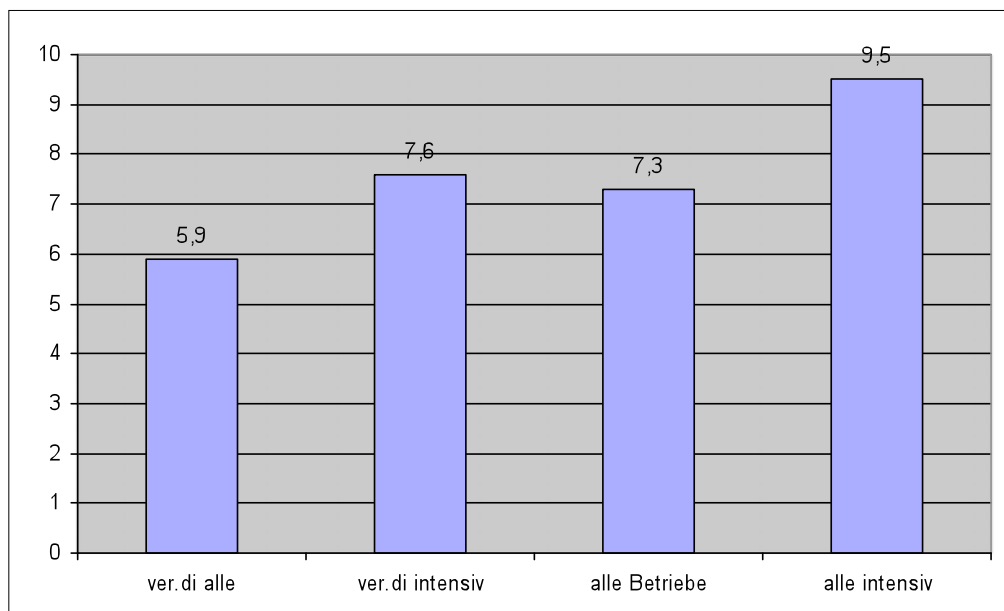


Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Kurzeinsätze sind im Wesentlichen ein Kennzeichen aller Betriebe im ver.di-Organisationsbereich. Hingegen ist die unbeschränkte Einsatzdauer vor allem bei den Intensivnutzern im ver.di-Organisationsbereich zu finden.

Entsprechend dieser Verteilung stellt sich auch die durchschnittliche Einsatzdauer, bezogen auf alle Leiharbeitenden, dar:

Abbildung 9: Durchschnittliche Einsatzdauer der Leiharbeitenden im Vergleich (in Monaten im Mittelwert)



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Auch bei der Betrachtung der durchschnittlichen Einsatzdauer zeigt sich, dass eine längere Einsatzdauer von Leiharbeitenden ein Kennzeichen der intensiv nutzenden Betriebe ist. Generell gilt, dass die durchschnittliche Einsatzdauer in den Betrieben im ver.di-Organisationsbereich geringer ist als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich.

Daraus können Rückschlüsse auf die Erreichbarkeit der Leiharbeitenden und auch auf die Einsatzlogik von Leiharbeit gezogen werden.

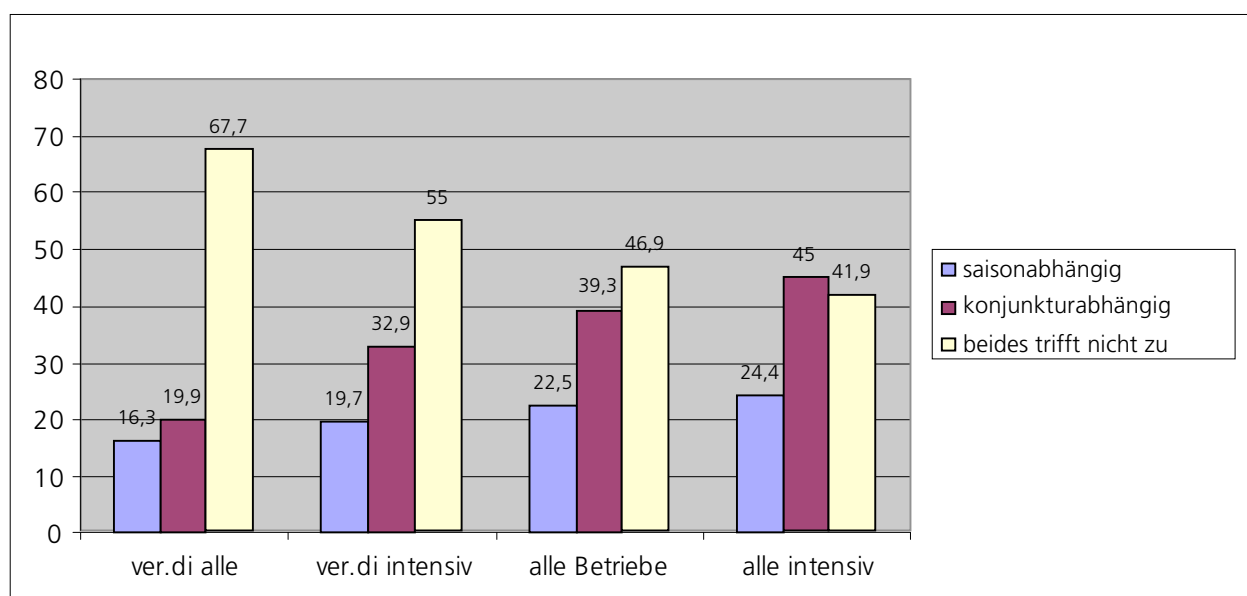
Bei kurzen Einsatzzeiten, wie sie vornehmlich bei den herkömmlich nutzenden Betrieben im ver.di-Organisationsbereich vorkommen, sind Leiharbeitende für Gewerkschaft und betriebliche Interessenvertretung tendenziell schwer erreichbar. Hier sind immerhin rund 37% weniger als drei Monate im Betrieb eingesetzt. Da also die Erreichbarkeit dieser Leiharbeitenden im Einsatzbetrieb nur sehr schwer zu realisieren ist, ist – so schwierig sich dies auch in der Praxis gestaltet – dem Aufbau von betrieblichen Interessenvertretungen bei den Verleihbetrieben weiterhin viel Aufmerksamkeit zu schenken.

Demgegenüber scheint sich ein guter Zugang zu den Leiharbeitenden bei den Intensivnutzern in ver.di zu ergeben: hier sind rund 42% unbeschränkt eingesetzt, rund 48% immerhin länger als drei Monate und nur rund 22% weniger als drei Monate. Wenn es also zukünftig darum gehen soll, nicht nur Vertretungsangebote für Leiharbeiter/-innen zu finden, sondern diese auch umgekehrt für die Gewerkschaft zu gewinnen, dann sollte mit speziellen Kampagnen vorrangig bei den Intensivnutzern begonnen werden.

Die Betrachtung der vergleichsweise häufig langen Einsatzdauer bei den Intensivnutzern in ver.di weist darüber hinaus darauf hin, dass hier Leiharbeit weniger für konjunkturelle oder saisonale Spitzen eingesetzt wird, sondern ein auf Dauer angelegtes personalwirtschaftliches Instrument ist. Durch diesen breiten und dauerhaften Einsatz von Leiharbeit wird der Druck auf die Löhne und Arbeitsbedingungen der Stammbeschäftigten ausgeübt. Es steht zu befürchten, dass hier die Leiharbeit arbeitgeberseitig zur Tariffucht und zum Lohndumping missbraucht wird. Relevant ist daher, gerade bei den Intensivnutzern, Möglichkeiten zur Eindämmung der negativen Auswirkungen der Leiharbeit offensiv zu verbreiten. Hier ist eine intensive Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung bei der Vereinbarungen in Richtung equal pay und equal treatment ebenso wie zu den Möglichkeiten zur Begrenzung der Leiharbeit notwendig.

Dass die Leiharbeit im ver.di-Organisationsbereich eher ein regelhaftes Instrument der Personalpolitik ist, zeigt auch die Auswertung der Nennungen auf die Frage, aus welchem Grund Leiharbeit eingesetzt wird. Gefragt wurde, ob Leiharbeitende konjunktur- oder saisonabhängig eingesetzt werden oder ob dies unabhängig davon stattfindet. Hier verdeutlicht die nachfolgende Grafik, dass im ver.di-Organisationsbereich weit mehr Betriebe als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich angeben, die Leiharbeit würde unabhängig von saisonalen oder konjunkturellen Einflüssen genutzt. Mehr als zwei Drittel aller Betriebe im ver.di-Organisationsbereich nutzen die Leiharbeit grundsätzlich, ohne dass saisonale oder konjunkturelle Gründe ausschlaggebend wären.

Abbildung 10: Findet der Einsatz von Leiharbeitenden überwiegend saison-, konjunkturabhängig statt oder trifft beides nicht zu?



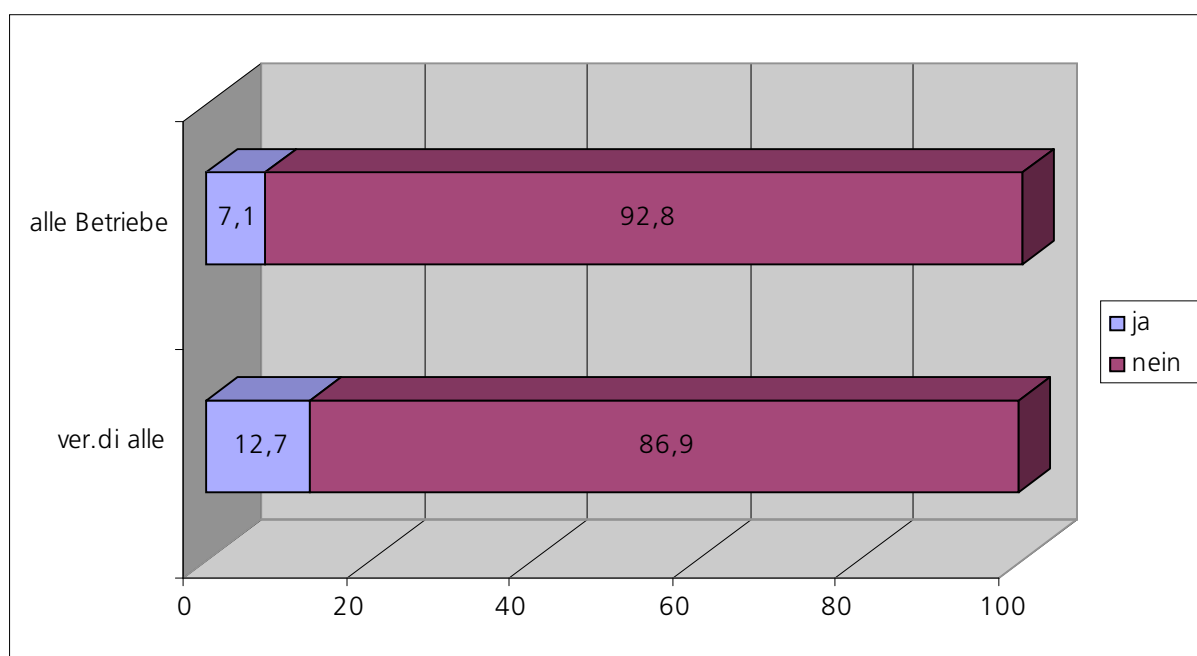
Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Die konjunkturabhängige Nutzung der Leiharbeit ist gesamtwirtschaftlich gesehen am ehesten ein Kennzeichen der Intensivnutzer. Jedoch ist auch hier die Verbreitung im ver.di-Organisationsbereich unterdurchschnittlich. Wird der konjunkturbedingte Einsatz mit dem saisonal bedingten verglichen, so zeigt sich, dass der saisonbedingte

Einfluss eher gering ist. Bezogen auf den Organisationsbereich der ver.di lässt sich festhalten, dass saisonale Einflüsse vergleichsweise seltener den Einsatz von Leiharbeit begründen. Für Gewerkschaften wie betriebliche Interessenvertretung leitet sich hieraus ab, dass Leiharbeit nicht als Phänomen konjunktureller Spitzen gesehen werden darf. Vielmehr sind hieraus folgend die Anstrengungen zu verstetigen, Einfluss auf die betriebliche Personalpolitik zu nehmen.

Ein weiterer Hinweis auf eine andere Einsatzlogik der Leiharbeit im Organisationsbereich der ver.di ist die Art, wie Leiharbeit in den befragten Unternehmen organisiert ist. Nachfolgende Grafik zeigt die Angaben von Befragten aus der Gesamtwirtschaft und dem ver.di-Organisationsbereich im Vergleich.

Abbildung 11: Ist die Verleihfirma eine Tochter Ihres Betriebs bzw. Unternehmens (Antworten in %)?



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Hier zeigt sich zunächst für alle Vergleichskategorien, dass üblicherweise mit externen Dienstleistern zusammengearbeitet wird, um Leiharbeitspersonal zu rekrutieren. Gleichzeitig zeigt die Grafik, dass im ver.di-Organisationsbereich weit häufiger eine Tochtergesellschaft für die Leiharbeit gegründet wird, die Nutzung von Leiharbeit also weit häufiger als mittel- und langfristige Strategie anzusehen ist. Mithin lässt sich auch aus diesen Angaben schließen, dass Leiharbeit als personalpolitisches Instrument im Organisationsbereich der ver.di eher institutionalisiert ist.

Zwar ist die Organisation der Leiharbeit durch die Gründung von Tochtergesellschaften insofern begrüßenswert, als hier die Informationslage und die Einflussfähigkeit der Betriebsräte des Kernbetriebs auf die Tochtergesellschaften höher sind als bei externen Personaldienstleistern. Zwischen Betriebsräten des Einsatzbetriebes und den Interessenvertretungen in den Verleihfirmen bestehen selten Kontakte, vornehmlich, weil bei

den Verleihern meist überhaupt keine Interessenvertretung besteht.⁵ Gleichsam besteht gerade durch die Gründung von Tochterunternehmen eine höhere Gefahr für die Stammbeschäftigten, in Form der „Konzernleihe“ in eine solche Tochtergesellschaft mit schlechteren Konditionen „verschoben“ zu werden.

Zusammengefasst heißt dies für den Organisationsbereich der ver.di, dass Leiharbeit eher als permanentes Phänomen gedeutet werden muss. Leiharbeit ist hier zwar insgesamt weniger verbreitet als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich, wenn sie jedoch genutzt wird, dann als regelhaftes Instrument.

Anzunehmen ist vor diesem Hintergrund daher auch, dass es im ver.di-Organisationsbereich engere Zusammenhänge zwischen Leiharbeit und regulärer Beschäftigung bestehen könnten. Dieser Frage wird im folgenden Kapitel nachgegangen.

4.2.2 Wirkungen der Leiharbeit auf reguläre Beschäftigung

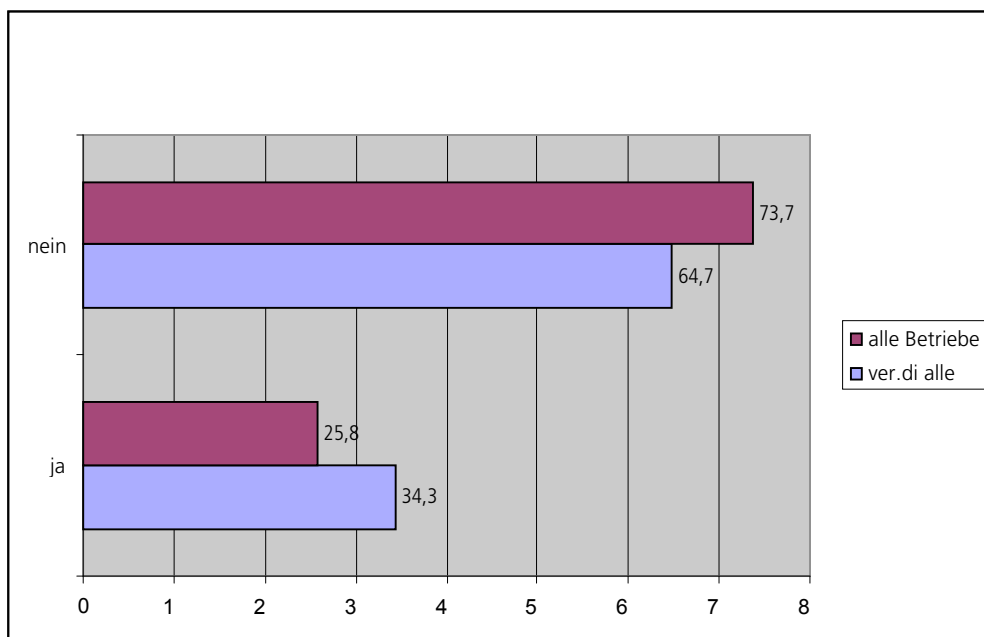
In der einschlägigen Debatte wird intensiv darüber diskutiert, ob Leiharbeit reguläre Beschäftigung verdrängt. Tatsächlich weisen einige empirische Befunde, wie etwa die Ergebnisse von Fuchs (2006), darauf hin, dass Leiharbeit auch zur Reduzierung der Stammbeschäftigten genutzt wird. Sie kommt in der Analyse des IAB Betriebspanels zum Ergebnis, dass in einem Viertel der Betriebe die Leiharbeit (im Zeitraum 1998–2003) genutzt haben, nachweisbar reguläre Beschäftigung verdrängt wurde. Weitere 5% dieser Betriebe organisieren ihr Wachstum teilweise ausschließlich über Leiharbeit, ohne dass es zu regulären Einstellungen kommt. Auch Promberger weist nach, „dass Leiharbeit in etlichen Nutzerbetrieben – vor allem in industriellen Großbetrieben – zum Rückgang direkter Beschäftigung führt, was teils auch zu Lasten der befristeten Beschäftigung geht“ (Promberger 2006: 116). Dies wird auch von der Bundesregierung eingeräumt, die „besonders bei Großbetrieben (...) Tendenzen (...) [erkennt], Stammpersonal durch Leiharbeiter zu ersetzen. Dies geschieht entweder dadurch, dass reguläre Arbeitsplätze in Leiharbeitsplätze umgewandelt werden oder indem Teilbereiche ausgegründet werden (Deutscher Bundestag 2005: 2).

Mit mehreren Fragen wurden in der WSI Betriebsrätebefragung die Interviewpartner/-innen um eine Einschätzung zur Wirkung der Leiharbeit auf reguläre Beschäftigung gebeten. Dies betraf sowohl die Frage, ob und in welchem Umfang Leiharbeit reguläre Beschäftigung verdrängt habe als auch die Frage, welche zukünftigen Entwicklungen zu erwarten sind.

Auch in diesem Punkt zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen dem ver.di-Organisationsbereich und der Gesamtwirtschaft, wie nachfolgende Grafik zeigt.

⁵ Vgl.: Promberger (2006): 44.

Abbildung 12: Haben Leiharbeitende reguläre Beschäftigung in Ihrem Betrieb ersetzt (Angaben in %)?



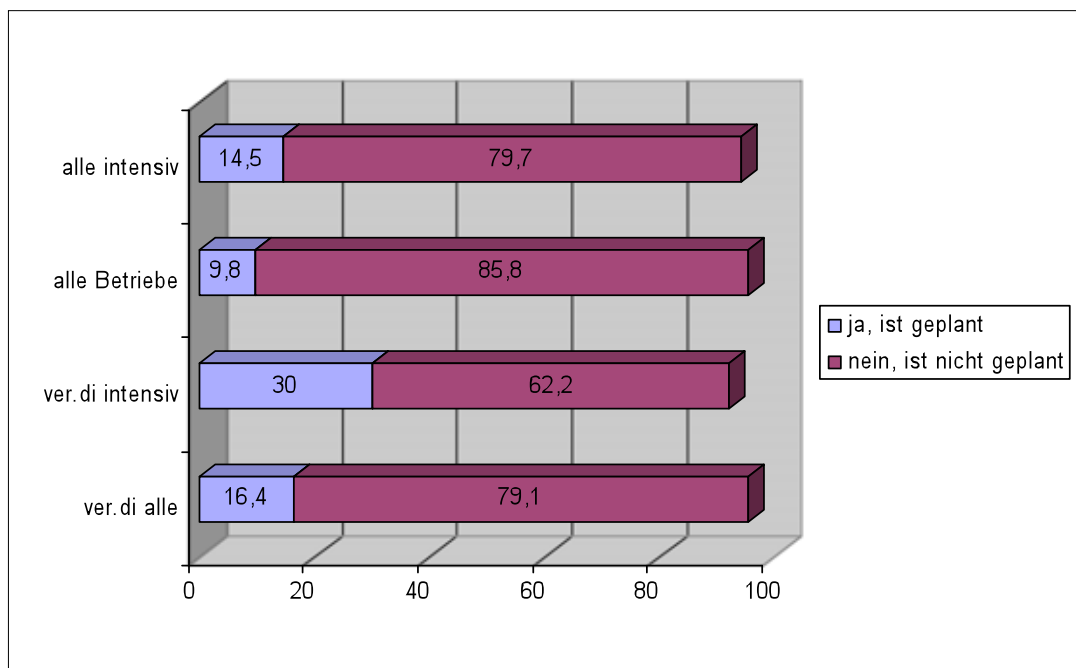
Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Grundsätzlich werden zwar mehrheitlich keine regulären Stellen durch Leiharbeit verdrängt. Dennoch geben rund 30% der Befragten an, dass eine Verdrängung stattfand. Die Gefahr, dass reguläre Stellen durch Leiharbeit substituiert werden, ist im ver.di-Organisationsbereich deutlich höher als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich. Immerhin mehr als jeder Dritte Befragte im ver.di-Organisationsbereich gab an, dass eine solche Substitution in der Vergangenheit stattfand.

Gefragt wurde zudem nach dem Umfang der Substitution. Die Befragten mussten einschätzen, wie viele reguläre Stellen (zum Zeitpunkt der Befragung!) ersetzt wurden gemessen am Anteil an allen Leiharbeitenden. Werden hier die Betriebe des ver.di-Organisationsbereichs mit jenen der Gesamtwirtschaft verglichen, so zeigt sich, dass im ver.di-Organisationsbereich der Umfang der Substitution deutlicher ist: 22,8% der Leiharbeitenden in einem Betrieb im ver.di-Organisationsbereich haben reguläre Stellen substituiert, das heißt durch gut jeden fünften Leiharbeitenden entfällt eine reguläre Stelle. Die Befragten der Betriebe der Gesamtwirtschaft gaben hier lediglich 18,1% an.

Schließlich wurde nach den künftigen Entwicklungen gefragt. Die nachfolgende Grafik zeigt die Antworten auf die Frage, ob aktuelle Planungen bestehen, weitere reguläre Stellen durch Leiharbeit zu substituieren.

Abbildung 13: Gibt es aktuelle Planungen, weitere reguläre Stellen durch Leiharbeit zu ersetzen?



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Obige Antwortverteilung zeigt, dass mehrheitlich keine Planungen zum weiteren Ersatz regulärer Stellen existieren. Wenn jedoch der Abbau von regulären Stellen zu Gunsten von Leiharbeit geplant ist, dann sind die Betriebe im Organisationsbereich der ver.di erheblich stärker betroffen. Besonders auffällig sind hier die intensiv nutzenden Betriebe: Fast ein Drittel plant hier den Abbau regulärer Stellen zu Gunsten von Leiharbeit.

Bei aller Vorsicht in der Interpretation der Daten muss dennoch hervorgehoben werden, dass von den Betriebsräten im ver.di-Organisationsbereich, und hier insbesondere von intensiv nutzenden Betrieben, sehr negative Einschätzungen gegeben werden.

Selbst wenn in Betracht gezogen wird, dass derzeit die Leiharbeit einen massiven Rückbau erfährt, weisen die Antworten der betrieblichen Interessenvertretungen aus dem ver.di-Organisationsbereich sehr deutlich darauf hin, dass Leiharbeit einen erheblichen Druck auf die Stammbeschäftigung auslöst. Wenn hinzugenommen wird, dass im ver.di-Organisationsbereich der Einsatz von Leiharbeit eben seltener konjunkturabhängig ist, ist anzunehmen, dass auch in rezessiven Zeiten dieser Druck auf die Stammbeschäftigten mitnichten verringert sein wird. Aus unserer Sicht bestehen somit hinreichende Argumente, vor allem die intensiv nutzenden Betriebe stärker in den Blick zu nehmen. Gewerkschaftsseitige Unterstützungsangebote müssen ein ganzheitliches Vorgehen enthalten, die es Betriebs- und Personalräten ermöglichen, auf die Personalpolitik stärkeren Einfluss zu nehmen. Damit dies gelingen kann, muss dringend die Organisierung der Randbelegschaften angegangen werden.

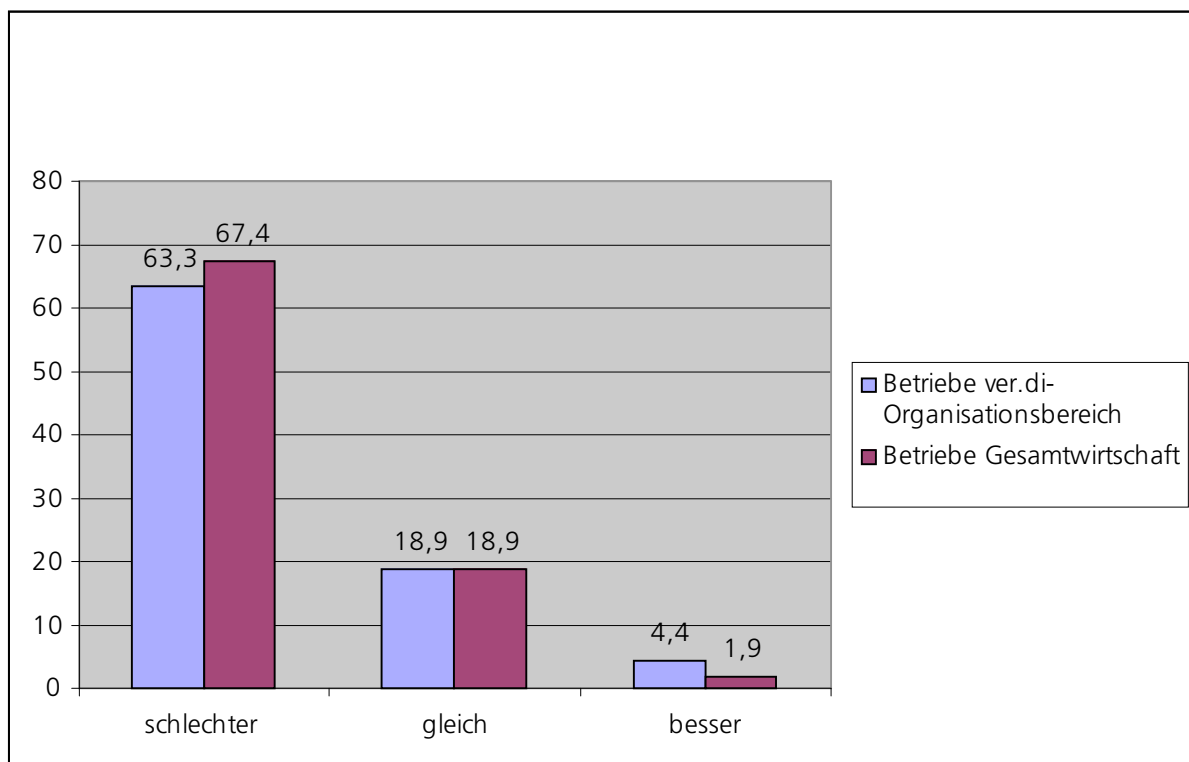
4.2.3 Entgelt- und Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter/-innen

Im Rahmen der WSI Betriebsrätebefragung wurden die Interviewpartner auch gefragt, ob und inwieweit sich die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter/-innen von denen der Stammbeschäftigten unterscheiden. Betrachtet wurden Entgelte, Arbeitszeiten sowie die Teilhabe an Qualifizierungen.

Entgelte

Wie hinlänglich bekannt, ist die schlechtere Bezahlung von/bei gleicher Tätigkeit ein wesentliches Merkmal von Leiharbeit. Entsprechend zeigt die untenstehende Grafik, dass nur in knapp 19% der Betriebe „equal pay“ verwirklicht ist. Die Mehrheit gewährt den Leiharbeiter/-innen geringere Entgelte, wobei diese Praxis im ver.di-Organisationsbereich etwas weniger verbreitet ist als in der Gesamtwirtschaft. Auch werden – in geringem Umfang – höhere Entgelte gewährt. Mit 1,9% der befragten Betriebe ist dies im ver.di-Organisationsbereich jedoch äußerst selten.

Abbildung 14: Werden Leiharbeitende bei gleicher Tätigkeit in Ihrem Betrieb besser, gleich oder schlechter bezahlt?



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

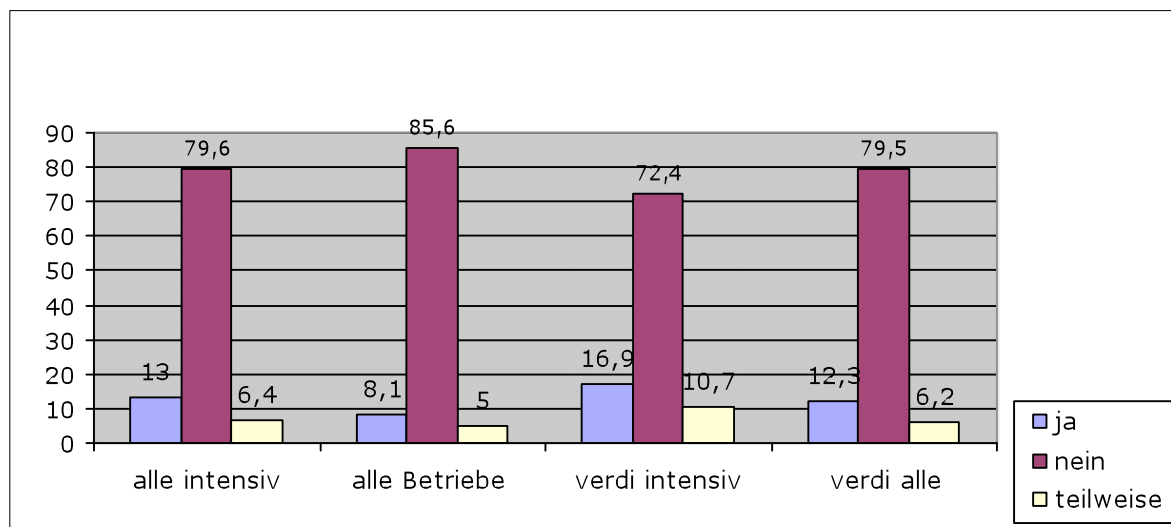
Wichtig im Zusammenhang mit der überwiegenden Praxis, Leiharbeitenden schlechtere Entgelte zu gewähren, ist die Frage, um wie viel schlechter die Bezahlung im Durchschnitt ist. Die Interviewpartner/-innen aus dem Organisationsbereich der ver.di gaben an, dass die Bezahlung durchschnittlich 27,9% geringer ist als die für die Stammbeschäftigten. Dieser Wert unterscheidet sich nur wenig von den Angaben aus allen Betrieben mit 29,3%.

Zusammengefasst lässt sich also festhalten, dass Leiharbeiter/-innen in den Betrieben im Organisationsbereich der ver.di weniger häufig als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt schlechter bezahlt werden und auch die Höhe des Entgeltes für Leiharbeiter/-innen leicht weniger stark von der Höhe des Entgeltes für Stammkräfte abweicht.

Arbeitszeiten

Ebenso wie bei den Entgelten, wurden in der WSI Betriebsrätebefragungen ermittelt, ob eine Schlechterstellung der Leiharbeitenden gegenüber den Stammbeschäftigten hinsichtlich der Arbeitszeit stattfindet.

Abbildung 15: Schlechterstellung der Leiharbeitenden bei den Arbeitszeiten



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

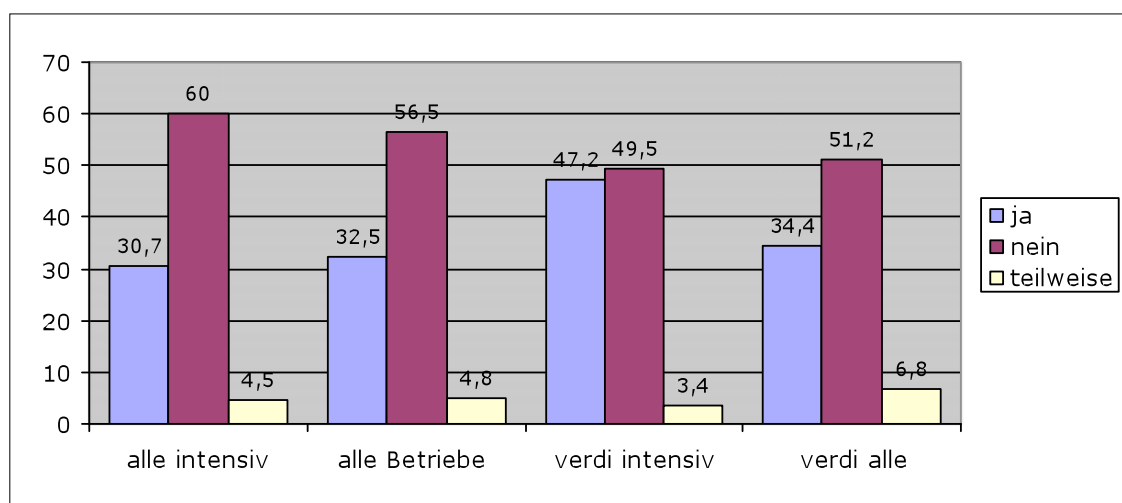
Grundsätzlich findet hinsichtlich der Arbeitszeit überwiegend keine Schlechterstellung der Leiharbeitenden gegenüber den Stammbeschäftigten statt. Wenn dies der Fall ist, dann eher im Organisationsbereich der ver.di und hier vor allem bei den intensiv nutzenden Betrieben.

Dies deckt sich mit Erfahrungen etwa aus dem Handel. Die starke Ausweitung der Öffnungszeiten fand in den vergangenen Jahren auch mit Hilfe von Aushilfen und Leiharbeiter/-innen statt. Vor den Folgen dieser Arbeitszeitausdehnung auf Abendstunden, Sonn- und Feiertage wurden die Stammbeschaften teilweise verschont, weil hierfür oftmals die Randbeschaften eingesetzt wurden.

Qualifizierung

Bei der Teilhabe an Qualifizierung ergeben sich insgesamt die größten Unterschiede zwischen Stammbeschäftigten und Leiharbeitern/-innen. Über alle Branchen und Betriebe hinweg lässt sich festhalten, dass mindestens ein Drittel der Leiharbeitsbeschäftigten bei der Qualifizierung benachteiligt wird. Diese Form der Benachteiligung findet im Organisationsbereich der ver.di häufiger statt als in der Gesamtwirtschaft. Besonders hervorzuheben ist die Schlechterstellung der Leiharbeitenden bei den intensiv nutzenden Betrieben im ver.di-Organisationsbereich.

Abbildung 16: Werden Leiharbeiter/-innen bei Qualifikationsmaßnahmen schlechter gestellt?



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Wie aus obiger Grafik zu ersehen ist, geben 47,2% der Befragten aus intensiv nutzenden Betrieben des ver.di-Organisationsbereiches an, dass Leiharbeiter/-innen bei Qualifikationsmaßnahmen schlechter gestellt sind. Werden jene 3,4% hinzugerechnet, die antworteten, Leiharbeiter/-innen würden teilweise schlechter gestellt, so ergibt sich, dass die Hälfte der intensiv nutzenden Betriebe im ver.di-Organisationsbereich Leiharbeiter/-innen bei der Teilhabe an Weiterbildung benachteiligt.

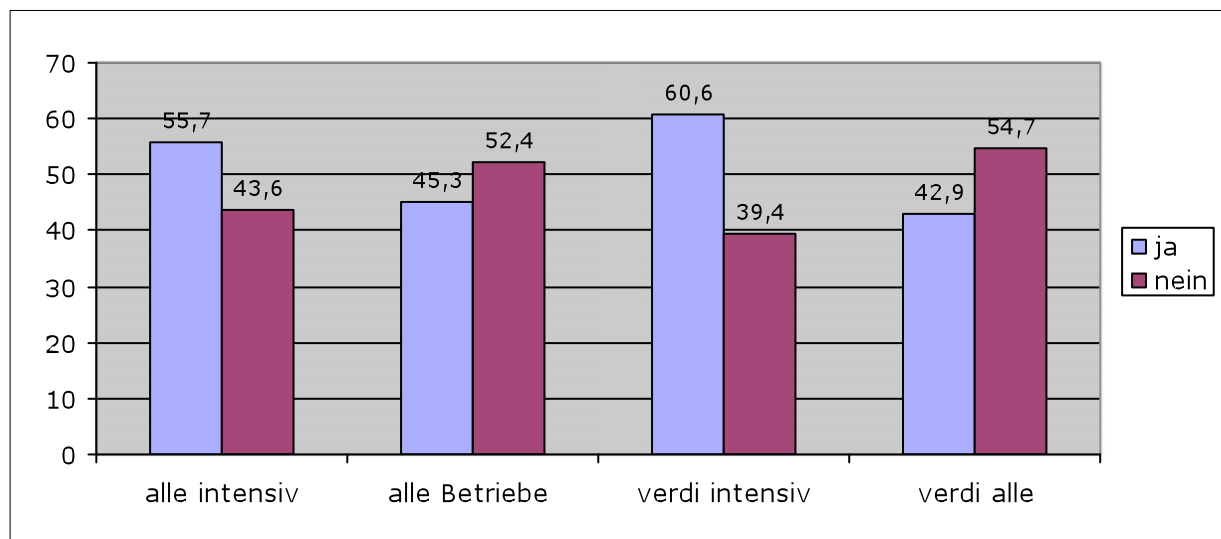
Zusammengefasst ergibt sich für den Organisationsbereich der ver.di ein heterogenes Bild: hier werden die Leiharbeitenden etwas seltener schlechter bezahlt als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich, auch weichen die durchschnittlichen Entgeltsummen im Vergleich etwas weniger von denen der Stammbeschäftigten ab. Allerdings sind die Leiharbeitenden im ver.di-Organisationsbereich deutlicher als in der Gesamtwirtschaft von Benachteiligungen bei der Arbeitszeit und vor allem bei der Weiterbildung betroffen. Hervorzuheben sind hier die Intensivnutzer im ver.di-Organisationsbereich, bei denen diese Formen der Benachteiligung besonders häufig vorkommen.

Pointiert gesagt, steht die ver.di vor den gleichen Herausforderungen wie die anderen Gewerkschaften bezüglich equal pay. Deutlich nachgezogen – wenigstens auf das Niveau der übrigen Wirtschaft – werden muss jedoch in den Feldern Arbeitszeit und Qualifizierung. Daher ist es hier angezeigt, profundere Bestandsaufnahmen – hier bieten sich erneut die Intensivnutzer an – in diesen Feldern zu machen und gezielt Strategien zu entwickeln, die equal treatment ermöglichen.

4.2.4 Situation der betrieblichen Interessenvertretung

Hinsichtlich der Situation der Betriebsräte, die mit Leiharbeit konfrontiert sind, wurde in der WSI Betriebsrätebefragung zunächst untersucht, ob Leiharbeiter/-innen bei den Betriebsratswahlen in das Wählerverzeichnis einbezogen wurden. Grundsätzlich wurde die Mitbestimmung der Leiharbeiter/-innen im Entleihbetrieb durch die Reform des BetrVG in 2001 gestärkt: sie haben nunmehr nach der Überlassung in einen Entleihbetrieb dort ein aktives Wahlrecht, „wenn sie länger als drei Monate im Betrieb arbeiten werden“ (§7, 2 BetrVG). Eine Untersuchung der Betriebsratswahlen 2006 zeigt, dass sich der Anteil der Leiharbeiter/-innen am Wahlvolk gegenüber 2002 nahezu verdoppelt hat (Rudolph/Wassermann 2007: 11ff). Dennoch ist aktuell eine Vielzahl von Leiharbeitenden noch immer nicht an den Betriebsratswahlen beteiligt, wie die Ergebnisse der WSI Befragung von 2007 offenlegen.

Abbildung 17: Einbezug in das Wählerverzeichnis



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Mehr als die Hälfte der Betriebsräte in der Gesamtwirtschaft gaben an, dass die Leiharbeiter/-innen bei den letzten Betriebsratswahlen nicht in das Wählerverzeichnis einbezogen waren. Die Beteiligung ist bei Intensivnutzern üblicher, jedoch auch hier nicht flächendeckend. Wird der Organisationsbereich der ver.di mit der Gesamtwirtschaft verglichen, so zeigt sich, dass nur eine Minderheit (42,9%) angaben, dass die Leiharbeiter/-innen mitwählen konnten. Damit ist der Einbezug von Leiharbeiter/-innen in die Betriebsratswahlen im ver.di-Organisationsbereich seltener als in der Gesamtwirtschaft. Diese unzureichende Beteiligung der Leiharbeitenden an den Betriebsratswahlen bedeutet ganz klar eine Begrenzung der Wahrnehmung ihrer Interessen im Betrieb.

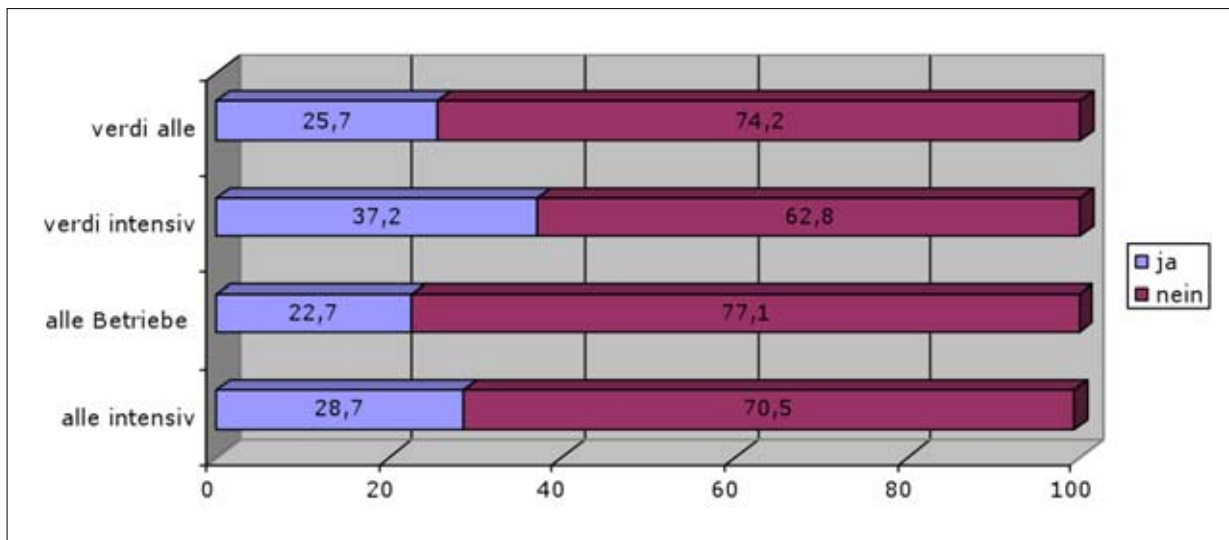
Eine Ausnahme bilden die Intensivnutzer in ver.di: hier gaben immerhin 60,6% an, dass der Einbezug stattfand, dies sind mehr als in der Vergleichsgruppe der Gesamtwirtschaft. Da bei den intensiv nutzenden Betrieben jedoch auch die durchschnittliche Einsatzdauer der Leiharbeitenden höher ist als bei anderen Betrieben, könnte dies stärkere Beteiligung der Leiharbeitenden an den Betriebsratswahlen erklären. Zu vermuten ist, dass jene, die weniger als drei Monate im Einsatzbetrieb beschäftigt sind – und damit kein Wahlrecht haben – seltener bei den Intensivnutzern beschäftigt sind. Gleichzeitig kann die vergleichsweise hohe Beteiligung der Leiharbeitenden bei den Intensivnutzern im ver.di-Organisationsbereich erneut darauf hinweisen, dass hier Leiharbeit mit einer langfristigen und institutionalisierten Perspektive gehandhabt wird.

Näher zu untersuchen wäre nun, inwieweit sich diese Beteiligung im Zeitverlauf veränderte und ob diese Mitbestimmung auch dazu führt, dass Interessen der Leiharbeiter/-innen nunmehr stärker auf der Agenda von Betriebs- und Personalräten stehen.

Konflikte durch Leiharbeit

Ein weiterer Fragenkomplex in der WSI Betriebsrätebefragung behandelte das Entstehen von Konflikten durch den Einsatz von Leiharbeit. Gefragt wurde nach Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber der Belegschaft, sowie der Gewerkschaft. Nachfolgende Grafiken zeigen die Verteilung der Antworten.

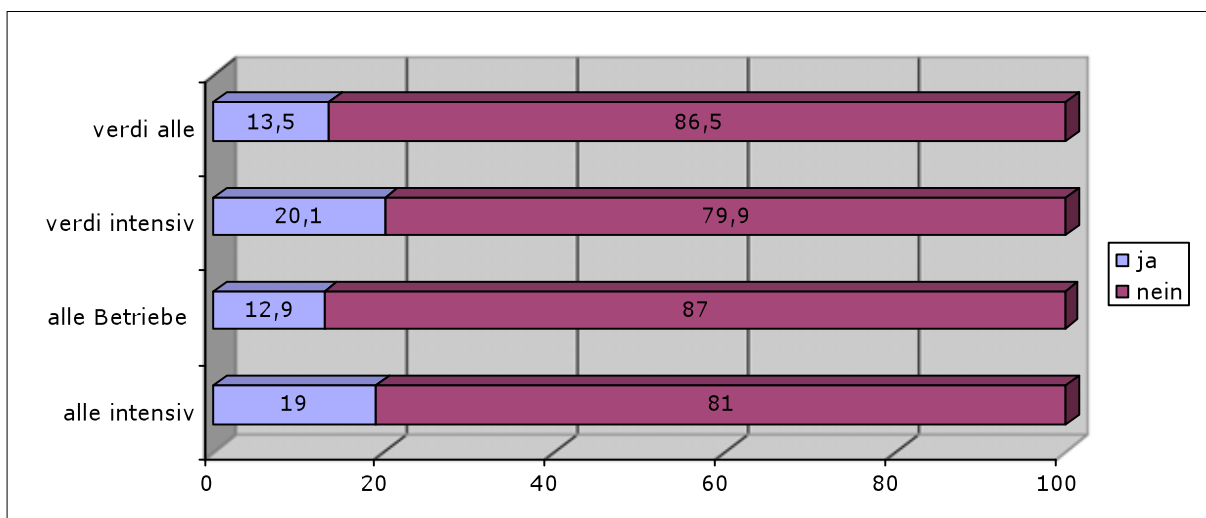
Abbildung 18: Konflikte mit dem Arbeitgeber durch den Einsatz von Leiharbeit



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

In rund einem Drittel der Betriebe, die Leiharbeit nutzen, entstehen Konflikte mit dem Arbeitgeber. Im Organisationsbereich der ver.di entstehen vergleichsweise häufiger Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber. Mit Abstand am häufigsten nennen Interviewpartner aus den intensiv nutzenden Betrieben im Organisationsbereich, dass Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber zur Leiharbeit stattfinden.

Abbildung 19: Konflikte mit der Belegschaft durch den Einsatz von Leiharbeit

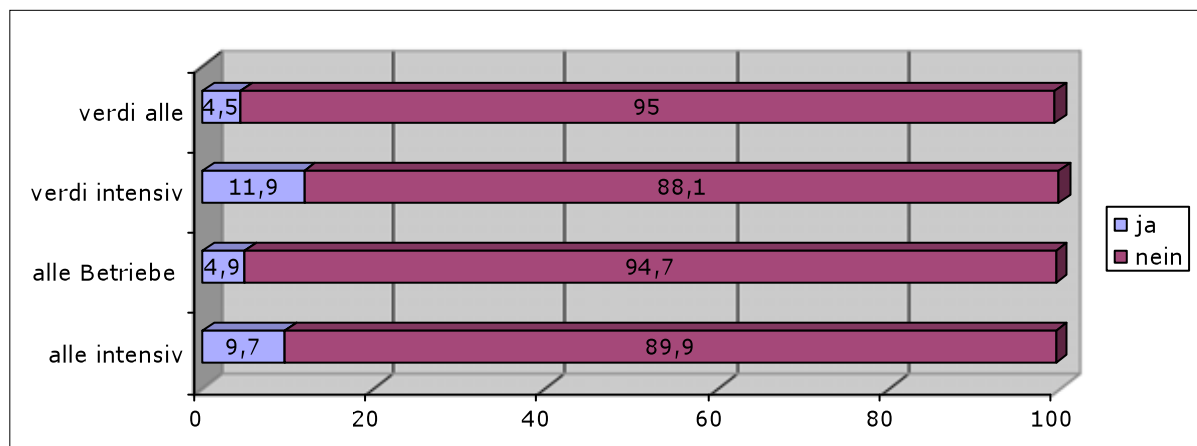


Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Grundsätzlich treten Konflikte mit der Belegschaft seltener auf als Konflikte mit dem Arbeitgeber. Allerdings steigt die Wahrscheinlichkeit von Konflikten mit der Belegschaft bei einer intensiven Nutzung der Leiharbeit. Der Vergleich zwischen der Gesamtwirtschaft und dem ver.di-Organisationsbereich zeigt keine großen Unterschiede, den-

noch ist die Wahrscheinlichkeit von Konflikten durch Leiharbeit mit der Belegschaft in den intensiv nutzenden Betrieben aus dem ver.di-Organisationsbereich am höchsten.

Abbildung 20: Konflikte mit der Gewerkschaft durch den Einsatz von Leiharbeit



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

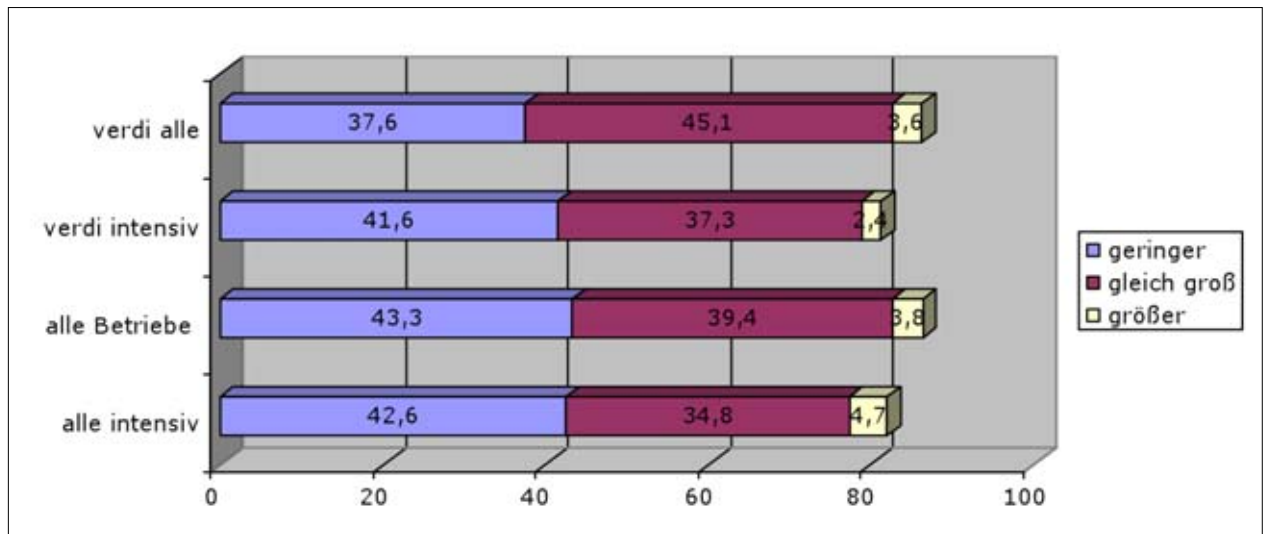
Von den abgefragten Konfliktfeldern sind solche mit der Gewerkschaft am seltensten. Allerdings sind auch hier die intensiv nutzenden Betriebe hervorgehoben: Bei einer intensiven Nutzung der Leiharbeit steigt auch die Wahrscheinlichkeit von Konflikten mit der Gewerkschaft. Bezogen auf alle Leiharbeit nutzenden Betriebe im ver.di-Organisationsbereich sind die Auseinandersetzungen mit der Gewerkschaft zwar selten, jedoch in den intensiv nutzenden Betrieben ist die Wahrscheinlichkeit mehr als doppelt so hoch.

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass bei den Auseinandersetzungen, die durch Leiharbeit im ver.di-Organisationsbereich entstehen, solche mit dem Arbeitgeber an erster Stelle rangieren, gefolgt von solchen mit der Belegschaft. Weit seltener sind Konflikte mit der Gewerkschaft. Grundsätzlich ist die Wahrscheinlichkeit von Konflikten bei den intensiv nutzenden Betrieben im Organisationsbereich der ver.di stets deutlich höher als in allen anderen Vergleichsgruppen. Dies weist klar darauf hin, dass für die Interessenvertretungen dieser Betriebe eine Unterstützung ausgesprochen notwendig ist.

Mehraufwand durch Leiharbeit

Hier wurde erfasst, in welchen Bereichen den Betriebsräten Mehrarbeit durch den Einsatz von Leiharbeitenden entsteht. Gefragt wurde, ob mehr, weniger oder der gleiche Aufwand für Leiharbeitende entsteht in Bezug auf arbeitsvertragliche Regelungen, Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen, bei den Sprechstunden des Betriebsrats, in Fragen der Arbeitszeitgestaltung sowie beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Nachfolgend die Ergebnisse der Befragung:

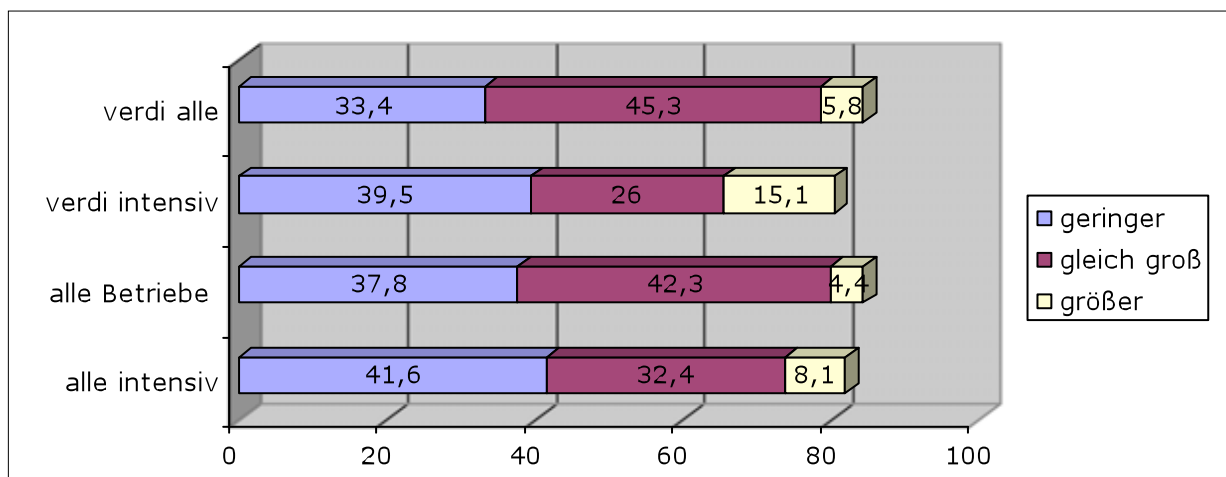
Abbildung 21: Arbeitsaufwand für Leiharbeiter/-innen gegenüber Stammbeschäftigten bei arbeitsvertragliche Regelungen (Angaben in %)



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Nur einer kleinen Minderheit von Betriebsräten entsteht Mehraufwand bei arbeitsvertraglichen Fragen von Leiharbeitenden. Allerdings ist der Mehraufwand insbesondere bei den Intensivnutzern im Organisationsbereich der ver.di unterdurchschnittlich. Möglicherweise ist dies begründet durch das häufige Bestehen von Tochtergesellschaften.

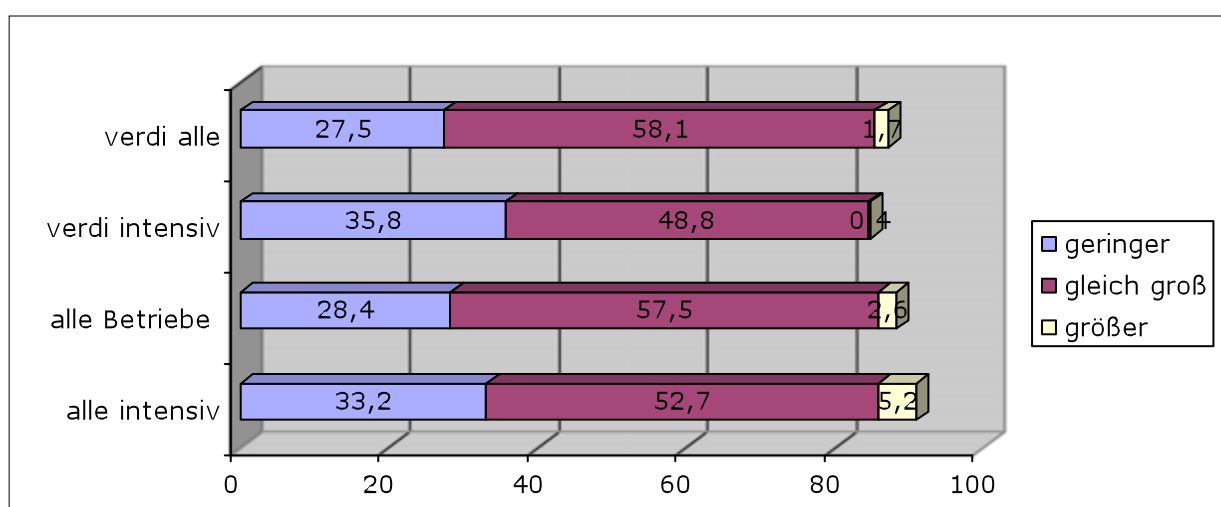
Abbildung 22: Arbeitsaufwand für Leiharbeiter/-innen gegenüber Stammbeschäftigten Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen (Angaben in %)



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Durch Leiharbeit entsteht oftmals die Notwendigkeit, entsprechende Betriebsvereinbarungen zu verhandeln und zu gestalten. Insbesondere bei den Intensivnutzern im Organisationsbereich der ver.di ist der prozentuale Anteil erheblich höher als in den Vergleichskategorien. Zum einen weist dieses Ergebnis darauf hin, dass hier Betriebsräte oftmals Neuland betreten müssen: verglichen mit der Metall- und Elektrobranche sind hier praktikable Vorgehensweisen sicher nicht so verbreitet, so dass die Betriebsräte vermutlich seltener auf „Gute Praxis“ zurückgreifen können. Zum anderen legt dieses Ergebnis nahe, dass für die Betriebsräte der Intensivnutzer im ver.di-Organisationsbereich eine stärkere Unterstützung durch die Gewerkschaft durchaus sinnvoll ist.

Abbildung 23: Arbeitsaufwand für Leiharbeiter/-innen gegenüber Stammbeschäftigten bei den Sprechstunden des Betriebsrats (Angaben in %)

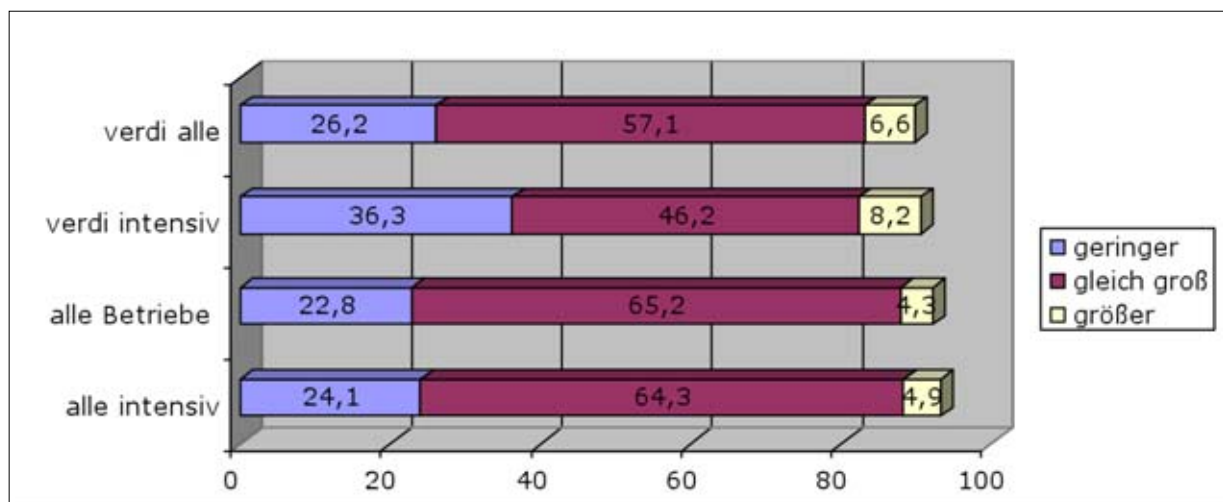


Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

In allen Betrieben ist der Mehraufwand für Leiharbeitende in den betriebsrätlichen Sprechzeiten marginal. Dies deutet darauf hin, dass sich die Leiharbeitenden selten an die Betriebsräte wenden bzw. Betriebsräte wenig Aktivitäten entfalten, sich dieser Gruppe anzunehmen.

Die prozentualen Anteile für den Mehraufwand sind für den ver.di-Organisationsbereich vergleichsweise gering. Dies gilt in besonderem Maße für die Intensivnutzer in ver.di. Obwohl hier zum Teil erheblicher Mehraufwand bei der Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen entsteht, die Leiharbeit als solche also durchaus regelungsbedürftig ist, spielen die Leiharbeitenden als Individuen, die die Sprechstunden aufsuchen, eine klar randständige Rolle. Klar ist, dass die Verhandlungs- und Gestaltungsmacht der betrieblichen Interessenvertretung in Bezug auf die Leiharbeit direkt abhängig ist von der Bindung und Mobilisierung der Leiharbeitenden. Eine wesentliche Stellschraube für Bindung und Mobilisierung ist jedoch, dass die betriebliche Interessenvertretung aktiv auf diese Gruppe zugeht, „die offene Tür reicht nicht“ (IGM NRW 2008: 8). Daher sollte künftig schwerpunktmäßig behandelt werden, welche Möglichkeiten für die Betriebsräte bestehen, sich dieser Gruppe stärker anzunehmen beziehungsweise, wie ein engerer Kontakt zwischen Leiharbeitenden und Betriebsrat gestaltet werden kann.

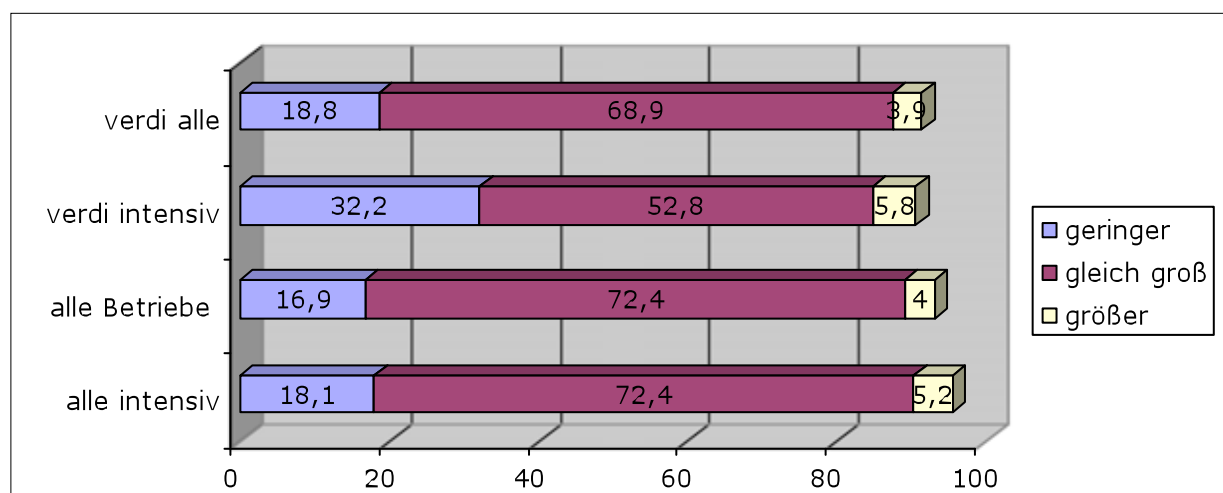
Abbildung 24: Arbeitsaufwand für Leiharbeiter/-innen gegenüber Stammbeschäftigten Arbeitszeiten (Angaben in %)



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Hinsichtlich der Aufgaben der Betriebsräte bei den Arbeitszeiten zeigt sich, dass grundsätzlich selten mehr Aufwand für Leiharbeitende betrieben werden muss. Allerdings zeigt sich für den Organisationsbereich der ver.di, dass häufiger als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich – insbesondere bei den Intensivnutzern – Mehraufwand entsteht. Dies kann ein Hinweis auf die Flexibilisierungstrends bei den Arbeitszeiten in den Dienstleistungen sein, die drastischer als in der übrigen Wirtschaft ausfallen.

Abbildung 25: Arbeitsaufwand für Leiharbeiter/-innen gegenüber Stammbeschäftigten Arbeits- und Gesundheitsschutz (Angaben in %)



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2007.

Die Abweichungen zwischen den Kategorien sind vergleichsweise gering. Intensivnutzer haben grundsätzlich einen höheren Mehraufwand; bei Betrieben aus dem Organisationsbereich der ver.di ist der Mehraufwand am höchsten.

Im Ranking des Mehraufwandes steht in der Gesamtschau die Gestaltung und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit an erster Stelle. In absteigender Relevanz folgt der Mehraufwand bei arbeitszeitlichen Regelungen, bei Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei arbeitsvertraglichen Regelungen und schließlich bei den Sprechstunden des Betriebsrats.

Für den Organisationsbereich der ver.di gilt diese Reihenfolge grundsätzlich auch. Besonderheiten finden sich wie folgt:

- Intensivnutzer haben einen hohen Aufwand bei der Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen sowie bei Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- vor allem der Aufwand im Feld der Arbeitszeitgestaltung ist vergleichsweise höher, geringfügig auch bei Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Bei den Sprechstunden des Betriebsrats liegen die Betriebe im Organisationsbereich der ver.di deutlich unterhalb des allgemeinen Durchschnitts, vor allem bei den Intensivnutzern scheint keine Mehrarbeit anzufallen.
- Arbeitsvertraglicher Regelungsbedarf erzeugt weniger Mehraufwand als im Durchschnitt der befragten Unternehmen.

4.3 Zwischenfazit

Als ver.di-Schlüsselbranchen bei der Nutzung der Leiharbeit konnten Verkehr/Nachrichten, unternehmensnahe Dienstleistungen, sonstige Private und Öffentliche Dienstleistungen sowie Handel/Reparatur identifiziert werden. Besonders dynamisch breitet sich die Leiharbeit in den Branchen Verkehr/Nachrichten sowie unternehmensnahen Dienstleistungen aus. Auch wenn die Statistik lediglich die Entwicklungen der Vergangenheit abbilden kann, ist es unserer Ansicht nach sinnvoll, die gewerkschaftlichen Aktionen zur Leiharbeit – aber auch der weiteren atypischen Beschäftigung – in diesen Branchen konzentriert anzulegen.

Die Ergebnisse der Sonderauswertungen konnten zeigen, dass sich im Organisationsbereich der ver.di die Leiharbeit in verschiedenen Feldern anders darstellt als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich. Besonders bei den intensiv nutzenden Betrieben sind die Herausforderungen für die betriebliche Interessenvertretung außerordentlich hoch. Nachfolgend sind die Abweichungen des ver.di-Organisationsbereiches von den Referenzergebnissen der allgemeinen Wirtschaft schematisch dargestellt:

Feld	Betriebstyp	Abweichung		
		+	-	~0
Entwicklung und Einsatzlogik				
Zunahme Zahl der Leiharbeitenden in den vergangenen Jahren	Betriebe mit ZA		X	
	Intensivnutzer		X	
Durchschnittliche Einsatzdauer weniger als drei Monate	Betriebe mit ZA	X		
	Intensivnutzer	X		
Saison- und konjunkturabhängiger Einsatz	Betriebe mit ZA		X	
	Intensivnutzer		X	
Gründung von Tochterunternehmen	Betriebe mit ZA	X		
	Intensivnutzer	X		
Substitution regulärer Beschäftigung	Betriebe mit ZA	X		
	Intensivnutzer	X		
Bestehende Planungen zur Substitution regulärer Stellen	Betriebe mit ZA	X		
	Intensivnutzer	X		
Equality				
Benachteiligung bei Entgelten	Betriebe mit ZA		X	
	Intensivnutzer		X	
Benachteiligung bei Arbeitszeiten	Betriebe mit ZA	X		
	Intensivnutzer	X		
Benachteiligung bei Qualifizierung	Betriebe mit ZA	X		
	Intensivnutzer	X		

Feld	Betriebstyp	Abweichung		
		+	-	~0
Konflikte				
Konflikte BR mit dem Arbeitgeber	Betriebe mit ZA	X		
	Intensivnutzer	X		
Konflikte BR mit Belegschaft	Betriebe mit ZA			X
	Intensivnutzer			X
Konflikte mit der Gewerkschaft	Betriebe mit ZA			X
	Intensivnutzer			X
Mehraufwand				
Mehraufwand BR Arbeitsvertragliche Regelungen	Betriebe mit ZA		X	
	Intensivnutzer		X	
Mehraufwand BR BV	Betriebe mit ZA	X		
	Intensivnutzer	X		
Mehraufwand BR Sprechstunden	Betriebe mit ZA		X	
	Intensivnutzer		X	
Mehraufwand BR Arbeitszeiten	Betriebe mit ZA	X		
	Intensivnutzer	X		
Mehraufwand BR Arbeits- und Gesundheitsschutz	Betriebe mit ZA			X
	Intensivnutzer			X

Die obige Tabelle zeigt in verschiedenen Feldern, sowohl für die Betriebe mit Leiharbeit als auch für die Intensivnutzer im ver.di-Organisationsbereich, einen aus unserer Sicht prioritären Handlungsbedarf. Abgeleitet wurde dieser aus dem Vergleich mit den Referenzwerten der allgemeinen Wirtschaft. Dieser Handlungsbedarf lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Stärkung der Einwirkung betrieblicher Interessenvertretungen auf die Personalpolitik

Die Statistik konnte zeigen, dass sich im Organisationsbereich der ver.di die Leiharbeit weit unabhängiger von saisonalen oder konjunkturellen Einflüssen entwickelt. Hierfür spricht auch, dass mehr Tochtergesellschaften gegründet wurden. Wenn also die Leiharbeit eher als regulärer Bestandteil der betrieblichen Personalpolitik gehandhabt wird und gerade in den Dienstleistungen noch eine Reihe anderer atypischer Beschäftigungsverhältnisse hinzukommen, sind die betrieblichen Interessenvertretungen mit einer großen Anzahl unterschiedlicher Tarif- und Entlohnungsbedingungen konfrontiert.

Darüber hinaus gaben die betrieblichen Interessenvertretungen aus dem ver.di-Organisationsbereich häufiger an, dass reguläre Beschäftigung durch Leiharbeit ersetzt wurde oder dies künftig geplant ist. Insofern scheint hier das reguläre Beschäftigungsvolumen stärker unter Druck zu geraten als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich.

Daher muss besonderes Augenmerk auf den Ausbau der Kompetenzen von betrieblicher Interessenvertretung für eine gezielte Einflussnahme auf die Personalpolitik gelegt werden. Im Sinne Guter Arbeit sollte daher die Wahrnehmung aller betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte offensiv unterstützt werden.⁶ Es geht betriebspolitisch um eine strategische Ausrichtung zur Eindämmung von Prekarität. Dies in einem ganzheitlichen Ansatz, denn nicht allein die sehr heterogenen Randbelegschaften sind als prekär zu bezeichnen, sondern ebenso sind die Stammebelegschaften prekariätsbedroht.⁷

Stärkung der Verhandlungsmacht betrieblicher Interessenvertretungen

Um tatsächlich eine starke Verhandlungsmacht aufbauen zu können, ist eine stärkere Mobilisierung der Leiharbeitenden notwendig. Ebenso wichtig ist es, allen Teilen der Belegschaft zu vermitteln, dass die Ausweitung von Leiharbeit und anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen jeden und jede etwas angeht, ein gesamtbetriebliches Problembewusstsein ist unabdingbar.

Zur Umsetzung dieser Strategie ergeben sich aus der Statistik einige Hinweise: Zum einen ist die durchschnittliche Einsatzdauer der Leiharbeitenden im ver.di-Organisationsbereich vergleichsweise kurz. Das heißt, dass hier der Zugang zu dieser Gruppe auf Grund der überwiegend kurzen Einsatzzeiten im Entleihbetrieb schwierig ist. Ebenso verhindert die hohe Fluktuation starke und handlungsfähige Leiharbeitsbelegschaften.

Da die durchschnittlichen Einsatzdauern bei den Intensivnutzern etwas länger sind, böte es sich an, mit exemplarischen Mobilisierungskampagnen zu beginnen. Eventuell ergeben sich aus diesen Erfahrungen Ableitungen, wie eine Mobilisierung auch bei kurzer Einsatzdauer gelingen kann. Die Erfahrungen aus der IG Metall zeigen, dass eine Mobilisierung vor allem dann gut gelingt, wenn dabei konkrete Themen zur Herstellung von Gleichheit angegangen werden, etwa die Bildung einer Tarifkommission aus Leiharbeitern bei Audi Ingolstadt, die eine Verbesserung der Wohnbedingungen der Leiharbeitenden erreichen konnte (IGM Vorstand 2006: 48).

Wenn Leiharbeitende mobilisiert werden müssen, dann muss sich dies auch niederschlagen in der Zeit, die für sie aufgewendet wird. Unabdingbar ist eine direkte Kommunikation mit den Leiharbeitenden: „Die offene Tür reicht nicht“ (IG Metall NRW 2008: 8).

Die Angaben der Befragten zeigen jedoch für den ver.di-Organisationsbereich, dass hier nur wenig Mehraufwand in den betriebsrätlichen Sprechstunden betrieben wird. Hier sollte durch die ver.di eine gezielte Unterstützung beim Aufbau einer „betriebsrätlichen Infrastruktur“ als Voraussetzung für Mobilisierung gegeben werden. Diese könnte darin bestehen, dass feste Ansprechpersonen für Leiharbeit im Betriebsrat

⁶ Bezogen auf die Personalplanung vor allem über §92 sowie 92a BetrVG.

⁷ Auch für die Handlungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte in Bezug auf Prekarität liegen umfangreiche Untersuchungen und Empfehlungen vor: z. B. Koch 2007, Brinkmann/Dörre/Röbenack gemeinsam mit Kramer/Speidel 2006.

etabliert werden oder spezielle Betriebsversammlungen oder Sprechstunden.⁸ Zum Aufbau einer Infrastruktur gehört jedoch ebenso die Bereitstellung von Rüstzeug für die Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen (hier ist der Mehraufwand im ver.di-Organisationsbereich überdurchschnittlich) und bei Konflikten mit dem Arbeitgebern (häufiger im ver.di-Organisationsbereich als in der allgemeinen Wirtschaft). In beiden Fällen liegt zwar inzwischen eine hinreichende Anzahl von Handlungshilfen und Mustern vor, diese sollten jedoch bei Betriebsbetreuern/-innen und betrieblichen Interessenvertretungen weiter bekannt gemacht werden.

Durchsetzung von equal treatment

Benachteiligungen der Leiharbeitenden im ver.di-Organisationsbereich treten häufiger bei der Arbeitszeit und bei der Qualifizierung auf. Entsprechend sollten künftig konzentriert in diesen Feldern Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Im Kern geht es hier erneut um die Ausschöpfung der bestehenden Mitbestimmungsrechte. So hat der Betriebsrat auch für Leiharbeitende Mitbestimmungsrechte zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit und der Anordnung von Mehrarbeit (§ 87, Abs. 1, Nr. 2 und 3 BetrVG).⁹ Auch wenn einschlägige Studien (Wassermann/Rudolph 2007: 25) zeigen können, dass Aspekte zur Qualifizierung von Leiharbeitenden zu den häufigsten Regelungsbereichen in Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit gehören, weist der statistische Befund darauf hin, dass die Regelungsmöglichkeiten in diesem Feld im ver.di-Organisationsbereich noch weiter ausgeschöpft werden sollten.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Betriebsfallstudien in den Branchen Gesundheitswirtschaft und Abfallwirtschaft dargestellt. Ziel der Betriebsfallstudien war, ergänzende Informationen zu erhalten – insbesondere zum praktischen Vorgehen der betrieblichen Interessenvertretung im Umgang mit Leiharbeit.

⁸ Hierzu liegt inzwischen eine Reihe von Empfehlungen vor, an denen sich orientiert werden kann: z. B. DGB Bundesvorstand 2007 aber auch von ver.di (Bundesvorstand, Tarifpolitische Grundsatzabteilung).

⁹ Bei Verstößen durch den Arbeitgeber, hat der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch, den er durch eine einstweilige Verfügung durchsetzen kann.

5 Betriebsfallstudien

Für die Betriebsfallstudien wurden zunächst Unternehmen aus den Branchen der Gesundheitswirtschaft und der Abfallwirtschaft ausgewählt.¹⁰ Die Auswahl erfolgte sowohl entlang der verfügbaren einschlägigen Informationen aus der Forschung als auch nach den Einschätzungen aus den einzelnen Fachbereichen der ver.di.

Im Rahmen der Betriebsfallstudien wurden die betrieblichen Personaldaten ausgewertet. Hiermit wurde die Beschäftigungssituation im Unternehmen abgebildet und auch die sozioökonomischen Merkmale der Leiharbeiter/-innen erfasst. Zudem fanden umfangreiche Befragungen statt. Leitfadengestützte Intensivinterviews wurden mit Geschäftsleitung und Betriebsräten geführt. Sofern eine Tochtergesellschaft für Leiharbeit gegründet wurde, wurde auch die dortige Geschäftsleitung befragt, sofern ein Betriebsrat bestand, auch Mitglieder des Betriebsrats. Die Leiharbeitenden im Betrieb wurden mittels eines standardisierten Fragebogens befragt, hinzu kam ein Gruppeninterview. Die Stammbeschäftigten wurden ebenfalls in einem Gruppeninterview befragt.

Ergänzend wurden Interviews mit den zuständigen Betriebsbetreuern/-innen und Fachbereichsleitungen aus ver.di geführt.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Fallstudien zunächst für die Gesundheitswirtschaft, anschließend für die Abfallwirtschaft, dargestellt.

5.1 Leiharbeit in der Gesundheitswirtschaft

Die Gesundheitswirtschaft ist eine seit Jahren wachsende Branche mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung. Insgesamt waren im Jahr 2007 rund 4,4 Millionen Menschen im Gesundheitswesen tätig. Verglichen mit dem Vorjahr stieg somit die Beschäftigung in diesem Sektor um 1,1 Prozentpunkte. Allerdings ist diese Beschäftigungszunahme fast ausschließlich auf die steigende Anzahl von Teilzeitarbeitsplätzen zurückzuführen.¹¹

Neben der wachsenden Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung für diesen Sektor breitet sich ebenso die geringfügige Beschäftigung in Form von Minijobs sowie die Leiharbeit weiter aus.

¹⁰ In einem zweiten Schritt sollen Unternehmen der Branchen Handel sowie Druck näher untersucht werden.

¹¹ Die Teilzeitbeschäftigung wuchs im Gesundheitswesen von 2003 bis 2007 um 4 Prozentpunkte von 25,9% auf 30,3%, während der Zuwachs an Teilzeitbeschäftigung in der Gesamtwirtschaft in diesem Zeitraum lediglich um knapp 2 Prozentpunkte von 15,9% auf 17,8% betrug. Vgl.: Dahlbeck/Hilbert 2008: 3.

Leiharbeit im Gesundheitssektor ist nicht allein durch Kostenvorteile für die Unternehmen begründet: Eine wesentliche Ursache ist der anhaltende Kostendruck der gesetzlichen Krankenkassen und die fortschreitende Privatisierung von Kliniken, welche die Nachfrage nach Leiharbeitskräften in diesem Sektor steigen lassen (Ernst & Young 2004: 12) lassen. Der erhöhte Wettbewerbsdruck insbesondere bei Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen führte in den vergangenen Jahren dazu, dass die Personaldecken massiv ausgedünnt wurden und die Häuser nicht mehr über ausreichende Personalreserven verfügen, etwa krankheitsbedingte Ausfälle über den bestehenden Personalstamm zu kompensieren. So entfiel allein in der stationären Pflege jede siebte Stelle in den vergangenen zehn Jahren, während gleichzeitig pro Jahr etwa eine Million mehr Menschen stationär behandelt werden müssen (Niermann 2008: 27).

Hinzu kommt, dass Kliniken und Heime heutzutage kaum noch Spielräume für zusätzliche Personalkosten haben. Da dennoch Personal gebraucht wird, erfolgt die Rekrutierung über Leiharbeit, die aus dem Sachkostenbudget der Häuser finanziert wird (Niermann 2008: 26).

Schließlich besteht bereits seit geraumer Zeit ein echter Fachkräftemangel in verschiedenen Feldern der Gesundheitswirtschaft – etwa im OP-Dienst oder der Intensivpflege. Um diesen Bedarf zu decken, arbeiten die Einrichtungen mit Verleihunternehmen zusammen, selbst wenn die Arbeitskräfte teurer sind als vergleichbare Stammkräfte.

Zwar sind es derzeit nur rund 4.000 Beschäftigte (BA 2008a),¹² die auf Basis von Leiharbeit im Gesundheits- und Pflegedienstleistungssektor tätig sind, doch rechnet die Branche mit deutlichen Zuwächsen. Zunächst grundsätzlich, weil der Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Pflegedienstleistungssektor auf Grund der demographischen Entwicklung in Deutschland weiter ansteigen wird. Entsprechend haben inzwischen fast alle deutschen Branchenführer der Leiharbeit bereits Niederlassungen gegründet, die ausschließlich Personal in den Gesundheitssektor überlassen (Langenhoff/Rohlmann 2006: 46).

Miegel et al. (2007) prognostizieren für qualifizierte Dienstleistungen im Gesundheitssektor ein besonders dynamisches Wachstum, dabei sehen sie die Kliniken als Nachfragende von Leiharbeitskräften im Zentrum. Berechnungen auf Basis des IAB Betriebspanels durch Bellmann und Kühl (2007: 15) zeigen in der Tat, dass im Gesundheits- und Sozialwesen der Anteil von Leiharbeitern/-innen an allen Mitarbeitern/-innen von 0,2% in 1998 auf 0,3% in 2006 stieg.

Vor diesem Hintergrund wurde für die Betriebsfallstudie ein großer Betreiber von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen ausgewählt. Nachfolgend werden die Ergebnisse dieser Fallstudie aufgeführt.

¹² Dies ist im internationalen Vergleich eine geringe Zahl, wie aus einem Gutachten von Ernst & Young hervorgeht. Vgl. Ernst & Young: Personaldienstleistungen in Deutschland – Auf zu neuen Größen, Stuttgart 2004.

5.1.1 Leiharbeit bei Vivantes – Netzwerk für Gesundheit

Die Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH in Berlin wurde 2001 als kommunaler Klinikverbund aus bisher eigenständig geführten kommunalen Krankenhäusern gegründet. Zur Vivantes GmbH gehören folgende Standorte:

- Auguste-Viktoria-Klinikum:
verfügt über 13 medizinische Fachabteilungen und 642 Betten.
- Humboldt-Klinikum:
verfügt über 12 medizinische Fachabteilungen und 629 Betten.
- Klinikum Am Urban:
verfügt über 13 medizinische Fachabteilungen und 586 Betten.
- Klinikum Hellersdorf:
verfügt über 7 medizinische Fachabteilungen und 414 Betten.
- Klinikum im Friedrichshain:
verfügt über 19 medizinische Fachabteilungen und 687 Betten.
- Klinikum Neukölln:
verfügt über 22 medizinische Fachabteilungen, 2 Rettungsstellen und 1.051 Betten.
- Vivantes Klinikum Prenzlauer Berg:
verfügt über 4 medizinische Fachabteilungen und 146 Betten.
- Klinikum Spandau:
verfügt über 9 medizinische Fachabteilungen und 505 Betten.
- Vivantes Wenckeback-Klinikum:
verfügt über 5 medizinische Fachabteilungen, 1 Rettungsstelle und 426 Betten.

Neben der akutmedizinischen stationären Versorgung gehören zum Konzern weitere gesundheitlich/pflegerische Einrichtungen und Dienstleistungseinrichtungen als Tochtergesellschaften:

- das ambulante Therapiezentrum der Vivantes Rehabilitation in Berlin-Schöneberg;
- das Forum für Senioren: zwölf Pflegeeinrichtungen mit insgesamt 1.700 vollstationären Pflegeplätzen und zwei Seniorenwohnhäusern;
- die Vivantes MVZ GmbH: sie betreibt Medizinische Versorgungszentren (MVZ) an den jeweiligen Klinikstandorten;
- die SVL (Speiseversorgung und -logistik GmbH);
- die VivaClean GmbH;
- die Vivaflex GmbH;
- und die Vivantes Textilversorgung GmbH (70% Anteil) (vgl. Vivantes Netzwerk für Gesundheit 2008).

Tabelle 10: Betriebswirtschaftliche Kennzahlen aus dem Geschäftsbericht der Vivantes GmbH für das Jahr 2007 (vgl. Vivantes GmbH Geschäftsbericht 2007)

in Mio. EUR	2007	Δ (%)	2006	2005	2004
Betten ¹	5.217	0,5	5.189	5.267	5.373
stationäre Fälle	189.279	1,7	186.061	187.972	185.903
ambulante Fälle	265.431	6,4	249.543	239.191	238.286
Verweildauer ² [Tage]	6,89	-1,7	7,01	7,03	7,23
Mitarbeiter ³ [Vollkräfte]	10.000	-0,2	10.019	10.484	10.581
Mitarbeiter ⁴ [Köpfe]	13.134	0,9	13.018	13.364	13.896
Umsatz	727	1,2	718	746	743
Personalaufwand	504	1,0	499	518	528
Materialaufwand	162	5,9	153	152	161
Jahresergebnis	2	-28,6	7	6	5
Investitionen	43	26,5	34	30	23
davon aus Eigenmitteln	24	50,0	16	4	2

¹ ordnungsbehördlich genehmigte Betten inkl. Entwöhnungstherapie
² nur Somatik
³ im Jahresdurchschnitt
⁴ Stichtag 31.12.

Damit ist die Vivantes GmbH der größte kommunale Krankenhausdienstleister in Deutschland und nimmt laut Rangliste der Zeitschrift Gesundheitswirtschaft die Position 11 in der Gesundheitsbranche Deutschlands ein. (vgl.: „Die Gesundheitswirtschaft 2008“, S. 9)

5.1.2 Beschäftigungssituation im Unternehmen

Seit der Gründung im Jahre 2001 wurden 3.000 Arbeitsplätze abgebaut, seit 2004 bis 2008 über einen Notlagentarifvertrag die Personalkosten um 34 Millionen abgesenkt. Allein im Pflegebereich wurden 900 Stellen abgebaut – von 4.000 Stellen im Jahr 2001 auf 3.080 Stellen im Jahr 2007; dies entspricht einer Reduktion um 22,5% (Naujack 2008: 7f). Erstmals findet sich im Jahr 2007 eine Steigerung im Personalbudget gegenüber dem Vorjahr (um 1%), für 2008 wird ebenfalls von einer Steigerung der Personalausgaben ausgegangen. Z. Z. hat Vivantes über 13.000 Beschäftigte in Voll- und Teilzeit.

Tabelle 11: Entwicklung der Beschäftigtenstruktur zwischen 2006 und 2008 auf der Basis von Vollkräften (VK)

08/2008	Gesamt 08/2008	Davon weibl. in %	Gesamt 2007	Gesamt 2006
Gesamt	9.970,12	72,73%	10.000,09	10.018,84
davon unbefristet	7.596,92	73,44%		
davon befristet	2.373,20	69,47%		
Auszubildende	82,84 ¹³	77,76%	88,31	78,87
Geringfügige Beschäftigte	18,16	67,82%	39,69	20,44
Teilzeit	4.183,20	63,00%	4.407,31	4.637,63
Vollzeit	5.786,92	46,98%	5.592,69	5.381,21

Vivantes bietet im eigenen Institut für berufliche Bildung 600 Ausbildungsplätze in der Gesundheits- und Krankenpflege, 60 in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, 60 in der Hebammenausbildung und 50 in der OTA-Ausbildung (Operationstechnische Assistentin) an (vgl.: Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen 2009). Darüberhinaus werden Kauffrauen im Gesundheitswesen (3) und Schreiner (2) ausgebildet.

Deutlich wird aus der Tabelle 11 der Personalabbau über die 3 Jahre hinweg und die Verschiebungen in den Anteilen zwischen Vollzeit- und Teilzeittätigkeit. Der hohe Frauenanteil an den Beschäftigten mit 73% entspricht den Besonderheiten der Gesundheitsbranche.

Während die Geschäftsführung eher von einer unveränderten Struktur in den Beschäftigungsformen in der Zukunft ausgeht, zeigt sich in der Analyse des Betriebsrates ein eher differenziertes Bild, wie nachfolgende Tabelle zeigt:

Tabelle 12: Einschätzung zukünftiger Beschäftigungsstrukturen durch den Betriebsrat

Beschäftigungsform wird ...	zunehmen	gleichbleiben	abnehmen
Unbefristet, Vollzeit			X
Unbefristet, Teilzeit			X
Befristet, Vollzeit	X		
Befristet, Teilzeit		X	
Leiharbeit			X
Geringfügige Beschäftigung	X		
Ausbildung		X	

Bei einem stabilen Personalbestand wird der Anteil der befristeten Tätigkeiten gegenüber unbefristeter Beschäftigungsform ansteigen, ebenso werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zunehmen, um bei zurückgehender Leiharbeit weiterhin einen flexiblen Personaleinsatz vornehmen zu können.

¹³ Auszubildende der Pflegeberufe sind in einem Verhältnis von 1:9 auf den Stellenplan angerechnet, womit sich eine Gesamtzahl von ca. 720 Auszubildenden ergibt.

Die Einschätzung stabiler Ausbildungszahlen muss allerdings auf der Basis der demographischen Entwicklung und des schon jetzt sichtbaren Mangels an ausgebildetem Pflegepersonal als zu positive Einschätzung infrage gestellt werden.

5.1.3 Organisation der Leiharbeit

Der Vivantes Konzern hat eine eigene 100%-ige Tochtergesellschaft für Leiharbeit gegründet – die Vivaflex GmbH –, in der überwiegend zwei Beschäftigungsbereiche vertreten sind: Krankenpflegepersonal und Medizinische Schreibkräfte. Die Krankenschwestern und -pfleger speisen sich aus den eigenen Auszubildenden, die nach Ende der Ausbildung auf Grund der restriktiven Personalsparmaßnahmen nicht beim Mutterkonzern, sondern bei der Tochter Vivaflex beschäftigt werden, die dem Branchentarifvertrag für Leiharbeitsfirmen, der mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossen ist, unterliegt.

Die Beschäftigtenzahl bei Vivaflex unterliegt über das Jahr 2008 hinweg einer starken Schwankung. Durch die Übernahme der Auszubildenden (60–80 Personen) Ende September, steigt die Beschäftigtenzahl auf über 90, um dann bis Ende August auf 25–30 zu sinken.

Da die Zahl der unbesetzten Stellen im Pflegedienst von Vivantes im Herbst 2008 enorm angestiegen war, veränderte sich zum ersten Mal seit Jahren die Ausgangslage: Die 52 Pflegeausbildungsabsolventen sollten bei Vivaflex eingestellt werden, 20 davon waren zwischenzeitlich wegen anderer Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt abgesprungen. Auf Initiative des Betriebsrates wurden sie jetzt beim Mutterkonzern mit einem auf 2 Jahre befristeten Vertrag eingestellt. Deshalb lag die Beschäftigtenzahl zum Stichtag 1.11.08 bei 23 Personen.

Tabelle 13: Entwicklung der Leiharbeit bei der Vivantes GmbH

08/2008	Gesamt 08/2008	Davon weibl. in %	Gesamt 2007	Gesamt 2006
Leiharbeit	80 extern, 30 Vivaflex	90%	80 extern, 90 Vivaflex	80 extern, 90 Vivaflex

Neben den konzerneigenen Leiharbeiter/-innen werden – insbesondere im Pflegebereich – auch Leiharbeitende von externen Firmen angeheuert. Der Anteil der Kosten für Leiharbeiter/-innen lag 2007 bei 17 Millionen (3,3%) bei einer Gesamtpersonalkostenhöhe von 525 Millionen €.

Über den Einsatz berichtet die Pflegerische Leitung einer Rettungsstelle einer Vivantes-Klinik:

„In meiner Funktion hier bin ich dankbar dafür, dass ich sie habe, weil die sozusagen mit einem anderen Wissen kommen, ich weiß, was sie können und auf der anderen Seite gibt es Firmen, die hier vor Jahren gearbeitet haben, wo ich sagen würde, ach, die brauch ich nicht unbedingt. Das ist mir eher lästig, aber es ist schön, weil sie den Plan auffüllen und es sind zwei Hände und zwei Beine mehr. Ja, aber das ist so unterschiedlich und hängt eher von der Qualifikation und der Person des Einzelnen ab.“ (Interview 1, S. 2)

Dass in der Rettungsstation keine Beschäftigten von Vivaflex eingesetzt sind, begründet der/die Leiter/-in wie folgt:

„Aber die haben wir nie beschäftigt. Ich weiß aus anderen Rettungsstellen, dass die das versucht haben und da ist halt kein Personal beschäftigt, was diese Qualifikation hat. Ja, das sind Leute, die kommen gerade aus der Schule, die sind alle sicherlich motiviert, aber ohne Erfahrung und das nützt hier niemandem was.“ (Interview 1, S. 3)

Eine Krankenschwester einer Intensivstation schildert ähnliche Erfahrungen:

„Die hatten keine Intensivverfahren.“ Deshalb erfolgte auch hier der Personalabruf über eine externe Firma: *„Wir hatten speziell mit NORA¹⁴, was Intensivstation betrifft, diese Abmachung, weil sie Intensivpersonal anbieten konnten.... Es gab eine Telefonliste und die mussten wir abtelefonieren nach einer Reihenfolge, die vorgegeben war, und so haben wir dann Personal bekommen.“* (Interview 3, S. 4)

Bei der Vivaflex GmbH findet der Tarifvertrag BZA (DGB) Anwendung, wobei die Vergütung auf Basis einer betrieblichen Vereinbarung zwei Eingruppierungsstufen höher erfolgt. Trotz alledem verdienen die Beschäftigten bei Vivaflex etwa ca. 200 €/Monat weniger, als bei einer gleichwertigen Eingruppierung bei der Vivantes GmbH. Ca. 75% der Vivaflex-Mitarbeiter/-innen werden in der Entgeltgruppe 5, ca. 20% in Entgeltgruppe 3 entlohnt.

Die tarifvertraglichen Bedingungen der externen Leiharbeitsfirmen sind weder der Geschäftsführung noch dem Betriebsrat bekannt. Die NORA-Leiharbeit beispielsweise ist Mitglied im Arbeitgeberverband Mittelständiger Personaldienstleister e.V. (AMP) und wendet den mit der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit (CGZP) abgeschlossenen Tarifvertrag an (vgl. NORA 2009b).

¹⁴ Die NORA Personaldienstleistungen GmbH bekam 2006 den Zuschlag (Losgewinner) der Vivantes-Ausschreibung für Pflegefachpersonal im Intensivbereich aller Berliner Vivantes-Kliniken (vgl. NORA 2009a).

5.1.4 Einsatzlogik von Leiharbeit

Von Seiten der Geschäftsleitung wird Leiharbeit als ein wichtiges personalwirtschaftliches Instrument eingeschätzt, um kurzfristige personelle Engpässe bzw. Ausfälle zu kompensieren. So wird ein Teil der Stellen im Pflegedienst nicht mit fest beschäftigten Arbeitskräften besetzt, um auf Ausfälle (z. B. durch Krankheit, Urlaub, Fortbildung, Kündigung, Mutterschutz) reagieren zu können, ohne das Personalbudget zu überschreiten.

Leitung Rettungsstelle:

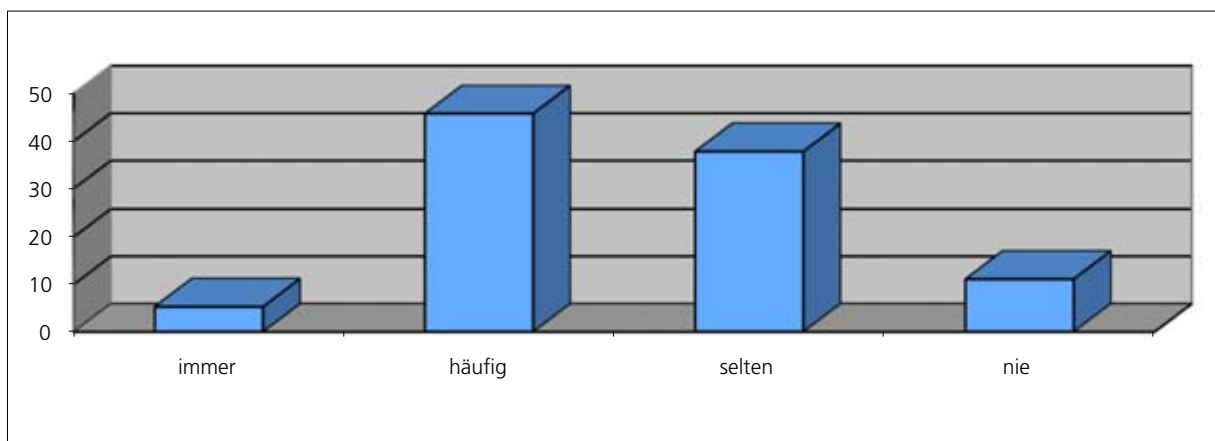
„Wir haben wir hier 23 ein Viertel Stellen, jetzt im Dezember, Januar und Februar sind es zwei ein Viertel Stellenanteile für Zeitbeschäftigte.“ (Interview 1. Seite 3)

„Wir haben jetzt bei Vivantes so ein Modell der Rettungsstellen, da wollen wir gemeinsam schauen, dass wir unsere Budgets nicht überschreiten. Es gibt jeden Monat einen Abgleich der Leasingkräfte, wie viel haben wir mehr gebraucht, wie viel haben wir drunter gebraucht. Bei mir war es bisher so, dass ich auf Null rauskomme, weil ich sie eh von vornherein verplane, weil es ja Stellenanteile sind.“ (Interview 1, S. 11)

Konjunktur- oder saisonbedingte Faktoren spielen beim Einsatz der Leiharbeitnehmer/-innen keine Rolle, wenn man einmal vom Personalersatz bei den Grippewellen im Frühjahr und Herbst absieht. Die Leiharbeit wird als adäquates Mittel angesehen, um nicht der Stammbeslegschaft zusätzliche, kurzfristige Schichten oder eine noch stärkere Flexibilisierung von Arbeitszeiten zuzumuten.

Die Wirkung der Leiharbeit auf die Arbeitsorganisation, aber auch die Einschätzung der Stammbeschäftigten konnte der Betriebsrat durch eine umfassende Befragung bei den Pflegekräften einer Klinik in 2007 erhellen. Befragt wurden 1.006 Personen, nachfolgend werden jene Ergebnisse der Befragung aufgeführt, die den Einsatz von Fremdfirmen betrafen.

Abbildung 26: Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen von Fremdfirmen (vgl. Betriebsrat Vivantes GmbH 2007: 28)



Das Ergebnis zeigt, dass Leiharbeit über fast alle Pflegebereiche – in unterschiedlichen Ausmaßen – verbreitet ist, da nur ca. 10% der Beschäftigten nie mit Leiharbeitnehmern zusammenarbeiten.

Abbildung 27: Erleichterung der Arbeit durch Leiharbeitnehmer (vgl. Betriebsrat Vivantes GmbH 2007: 29)

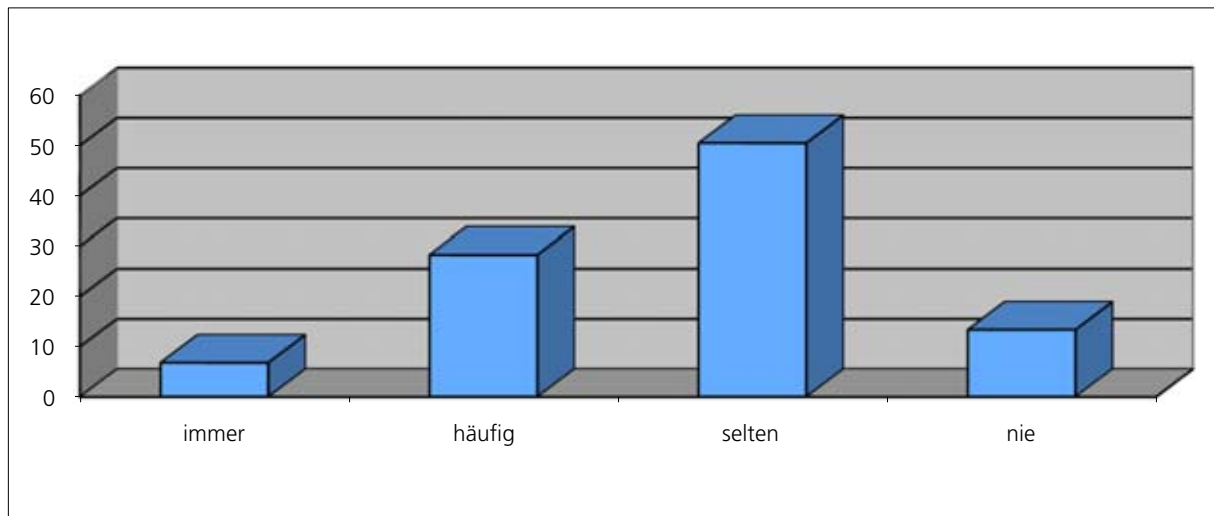


Abbildung 27 zeigt die ambivalente Haltung der Stammschicht gegenüber den Leiharbeitern/-innen. Rund ein Drittel dieser Stammkräfte sehen in den Leiharbeitenden eine Entlastung ihres Arbeitsvolumen, bei den anderen überwiegt die Wahrnehmung von zusätzlicher Belastung.

Vor allem die mangelnde Kontinuität im Einsatz der Leasingkräfte wird kritisiert:

„Das ist wirklich ganz schwierig und das führt natürlich auch bei dem anderen Personal zu Missmut, wenn dann wieder der 37. Neue ankommt.“ (Interview 1, S. 4)

Auch können von den Leiharbeitern nicht alle Aufgabenbereiche übernommen werden:

„Die ganzen administrativen Aufgaben machen Leiharbeiter ja nicht, die machen das Kerngeschäft am Patienten, sag ich mal, aber alles andere im Computer oder irgendwelche Aufräumarbeiten machen sie ja nicht. Für Laboranmeldungen an einem PC haben die keine Zugriffsberechtigung, das muss man ja dann alles mitmachen... Und dann ist das schon so, dass man dann manchmal in so einer Stresssituation denkt, ist doch nicht so das Gelbe vom Ei.“ (Interview 3, S. 5)

Aber auch die Leasingfirmen haben Schwierigkeiten, immer die benötigte Anzahl an Pflegekräften zu stellen. Auch darüber berichtet die Leitung der Rettungsstelle:

„Das ist so zeitaufwändig und im Prinzip würde ich ja erwarten, ich hätte eine Zentrale, die das für mich erledigt, weil das muss gesteuert werden; ich sitze da und warte auf Rückruf der Leasingfirmen, da muss man ja auch erst telefonieren, ich sitze da wie auf Kohlen und denke, na, wird heute nacht hoffentlich jemand kommen.“ (Interview 1, S. 10)

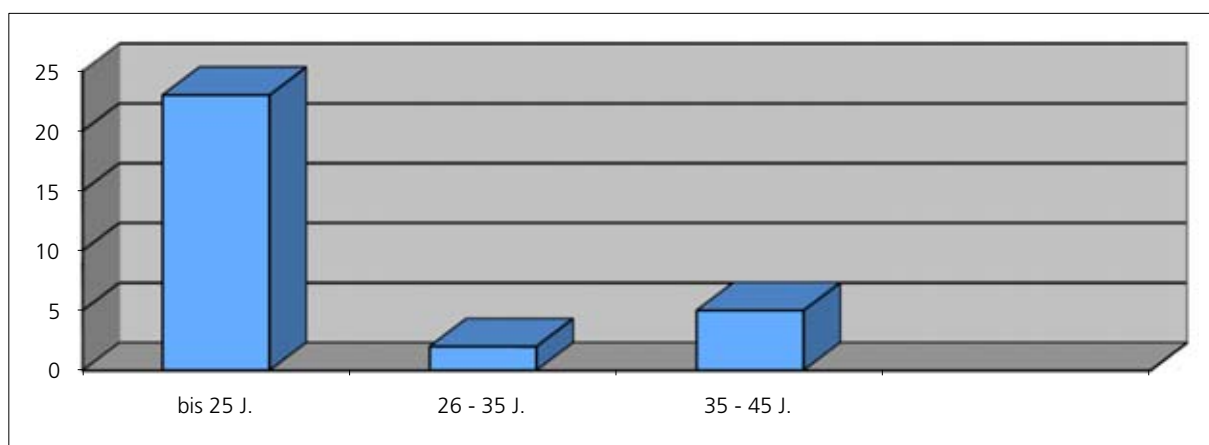
Eine Mitarbeiterin einer Intensivstation schildert ähnliche Schwierigkeiten bei der kurzfristigen Suche nach Ersatz:

„Ein Vorteil wäre es, wenn man akute Ausfälle schnell kompensieren kann, ohne Leute aus dem ‚Frei‘ zu holen. Allerdings war meine Erfahrung dann, weil halt das Intensivpersonal auch immer knapper wurde, hat man viel Zeit investiert, um die Leasingfirmen abzutelefonieren mit dem Ergebnis, man hat keinen mehr bekommen, und dann kamen doch die Leute aus dem Frei. Also, ich sehe eher mehr Nachteile, weil die dem Team nicht wirklich angehören. Ich find es für die Zeitarbeiter schwierig, sich immer wieder neu zu integrieren.“ (Interview 3, S. 4)

5.1.5 Merkmale, Arbeitsbedingungen und Bedürfnisse der Leiharbeiter/-innen

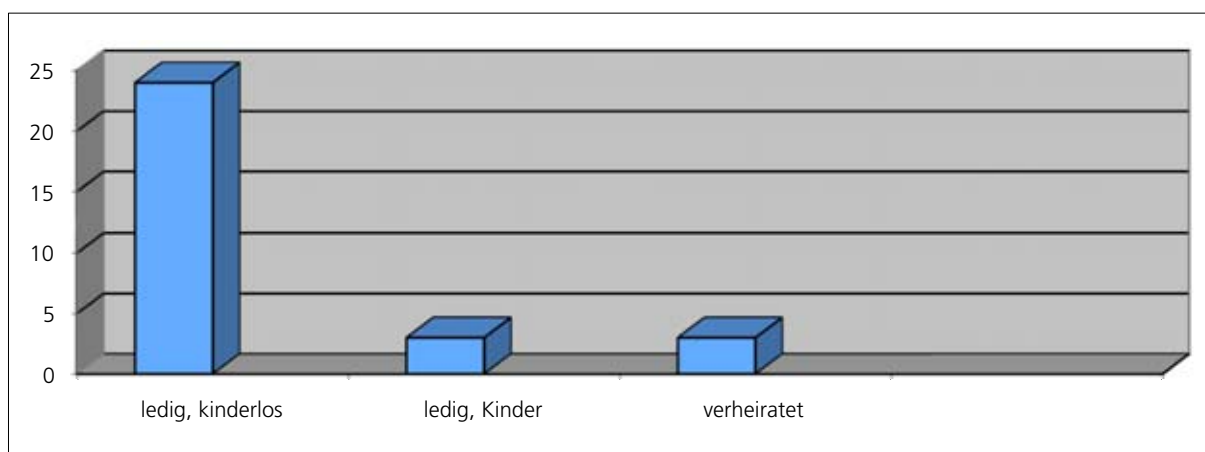
Die folgenden Ausführungen basieren in erster Linie auf dem Zahlenmaterial der Personalabteilung, das an einigen Stellen jedoch mit dem Datenmaterial aus der Befragung vom November 2009 kontrastiert wird.

Abbildung 28: Altersstruktur der Beschäftigten in absoluten Zahlen



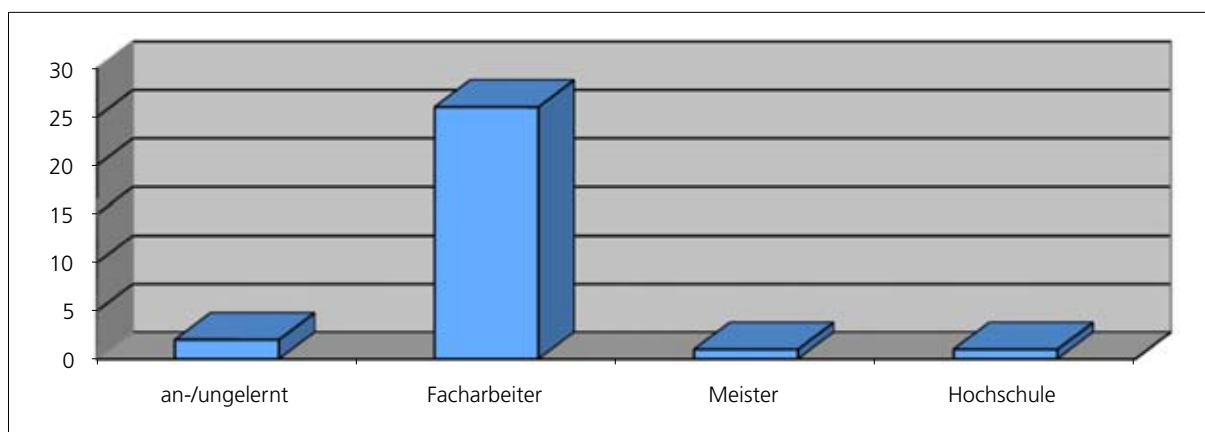
Dass die Altersstruktur ihren Schwerpunkt in der Altersgruppe bis 25 Jahren hat, liegt in den Krankenpflegekräften begründet, die gerade erst ihre Ausbildung abgeschlossen haben. In der im November durchgeführten Befragung spiegelt sich dieses Bild nicht wieder, da die relativ jungen Pflegekräfte bereits Vivaflex verlassen haben. Hier dominieren die mittleren Altersgruppen zwischen 35 und 45 Jahren.

Abbildung 29: Familienstand der Beschäftigten in absoluten Zahlen



Die Familiensituation entspricht der vorgefundenen Altersstruktur. Auch in der Befragung spielt sich diese Struktur wieder.

Abbildung 30: Qualifikationsniveau der Beschäftigten



Während in der Statistik der Personalabteilung noch die Beschäftigten mit der Facharbeiterqualifikation (examinierte Pflegekräfte) dominieren, verteilt sich dies in den Befragungsergebnissen wie folgt:

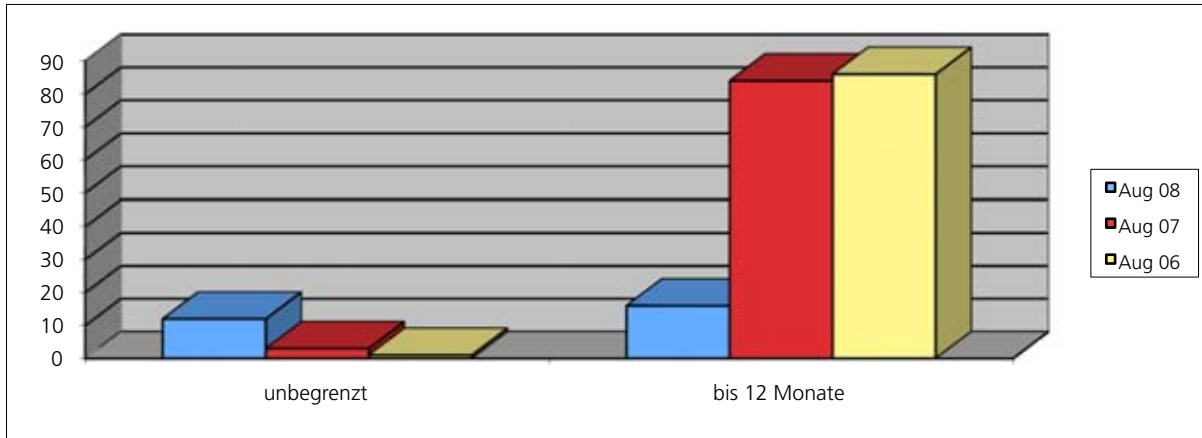
- Un-/angelernt: 1
- Abgeschlossene Berufsausbildung: 4
- Hochschulabschluss/Meister: 4

Zwei Drittel der befragten Leiharbeiter/-innen geben an, entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden.

Leiharbeiter/-innen werden nicht in das Weiterbildungsmanagement der Vivantes GmbH einbezogen, allerdings werden Einweisungen am Arbeitsplatz und tätigkeitsbezogene Weiterbildung vorgenommen. Ein Drittel der Befragten haben an einer Weiterbildung teilgenommen.

Bei der Dauer der Beschäftigung in Vivaflex scheint sich eine Veränderung vollzogen zu haben: Während die unbegrenzte Einsatzdauer in den Jahren 2006 und 2007 eher die Ausnahme bildete, stellt diese Form im Jahr 2008 schon fast die Hälfte der Beschäftigten.

Abbildung 31: Beschäftigungsdauer bei Vivaflex



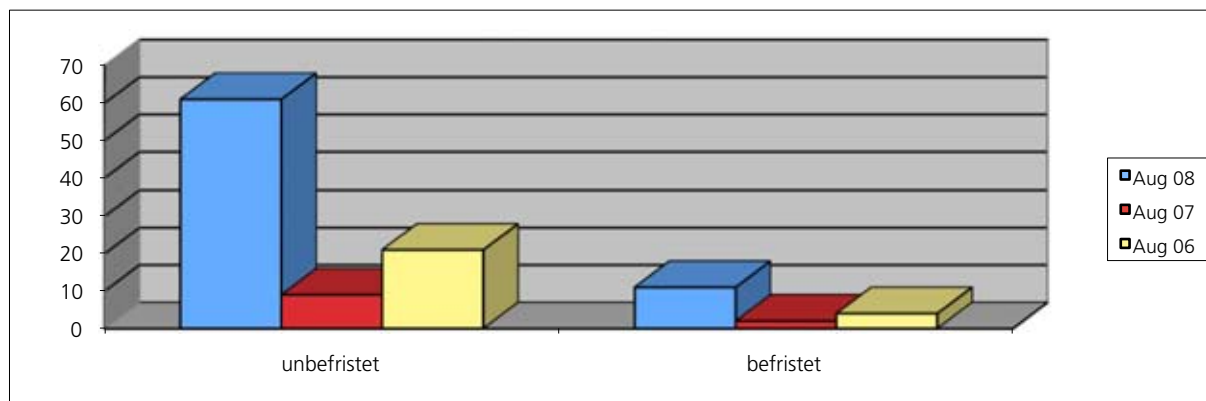
Mehr als die Hälfte der Befragten im November 2008 waren bereits ein Jahr und länger bei Vivaflex beschäftigt. Sie sehen für sich auch kaum Chancen, in die Vivantes GmbH übernommen zu werden. Zwei Drittel schätzen die Möglichkeit als eher gering oder gering ein.

Abbildung 32: Beschäftigungsdauer bei Vivaflex nach Angaben der befragten Leiharbeiter/-innen



Dagegen zeigt die Auswertung der Personalabteilung die gewaltige Steigerung der Übernahmerate bis zum August 2008 gegenüber den Vorjahren, die sich in erster Linie aus den übernommenen Pflegekräften speist.

Abbildung 33: Übernahme in eine Beschäftigung bei Vivantes im Vergleich der Jahre 2006–2008



Mitarbeiter/-innen von Vivaflex sehen sich in erster Linie bei der Entlohnung und der Teilhabe an betrieblichen Sozialleistungen gegenüber der Stammebelegschaft benachteiligt.

Tabelle 14: Einschätzung der Arbeitsbedingungen gegenüber den Stammebelegschaften durch die Leiharbeitnehmer

Im Vergleich zu den Stammkräften in meinem Einsatzbetrieb ist ...	gleich	schlechter	weiß nicht
die Entlohnung	1	7	1
die Arbeitszeit	7	2	
der Arbeits- und Gesundheitsschutz	9		
die Teilhabe an Weiterbildung	5	4	
die Teilhabe an betrieblichen Sozialleistungen	1	5	3

Eine medizinische Schreibkraft berichtet über ihre Arbeitsbedingungen bei Vivaflex:

„Eigentlich können wir Vivantes weit eingesetzt werden, aber ich hab eine feste Abteilung, wo ich zwischen zwei Regionen hin und her pendele.“ (Interview 2, S. 1)

„Eigentlich machen wir den Dienstplan immer einen Monat vorher, so dass man sich das einteilen kann, momentan aufgrund des Krankheitsstandes, schon ein bisschen flexibler... Momentan ist die Regelung, dreimal die Woche... (Krankenhaus A), zweimal die Woche ... (Krankenhaus B)“... Ich habe eine 35-Stunden-Woche in meinem Vertrag, arbeite aber wie Vivantes-Mitarbeiter, also die 39 Stunden, so dass ich ein Zeitkonto hab.“ (Interview 2, S. 2)

Sie ist seit 9 Monaten bei Vivaflex mit einem Jahresvertrag beschäftigt und rechnet fest damit, dass der Vertrag noch einmal um ein weiteres Jahr verlängert wird.

„Dann werden wir sehen, wie die Stellensituation ist. Mein Ziel ist, direkt bei Vivantes angestellt zu sein, aber da muss ich erst einmal diesen unbequemen Weg über Vivaflex gehen.“ (Interview 2, S. 4)

Deutlich empfindet sie die Situation, nicht zur Stammbesellschaft zu gehören:

„Am Anfang war es schlimmer; da wurde mir das Gefühl vermittelt, eine Externe zu sein, nicht zum Stamm zu gehören. Man hat einen Praktikantencharakter: Geh mal dies kopieren und mal jenes, was ich auch mache, da hab ich kein Problem mit.“ (Interview 2, S. 5)

Dass Leiharbeitnehmern unangenehmere Tätigkeiten oder Schichten zugewiesen werden, zeigt auch ein Vivantes-Mitarbeiter am Beispiel von Reinigungskräften auf, die als Leiharbeiter/-innen bei der Vivantes-Tochter VivaClean GmbH eingesetzt werden:

„Sie werden auf die Stellen gesetzt, die ein bisschen unbeliebter sind, Bereiche, die sehr unangenehm oder schwer zu reinigen sind, z. B. Treppenhäuser oder schlechtere Schichten, so dass man spät in der Nacht arbeiten muss.“ (Interview 4, S. 4)

Leiharbeit wird als Übergangslösung gesehen:

„Ich könnte mir jetzt nicht vorstellen, wie auch bestimmt andere Kolleginnen das machen müssen, jahrelang in diesen Firmen zu arbeiten.“ (Interview 2, S. 10)

In dem Interview mit der Leitung der Rettungswache taucht noch ein weiteres Motiv für Leiharbeit auf; eine stärkere eigene Arbeitszeitsouveränität, die über eine Kombination aus Teilzeit- und Leiharbeit hergestellt wird:

„Zeitleute, die woanders Teilzeitverträge haben, sagen, das mache ich, weil ich es mir aussuchen kann, hab die Freiheit, seh was anderes und komm dann gerne und mach fünf Dienste: ich sag dir, die kann ich machen; und ich sage, die kannst du hier machen, dann bist du abgesichert, ich bin auch froh und dann läuft das.“ (Interview 1, S. 5)

Diese Konstellation findet sich auch Beschäftigten in der eigenen Abteilung:

„Die kommen dann und machen Zusatzdienste hier am eigenen Arbeitsplatz. Diese Variante habe ich auch noch, und die sagen ganz klar, wir können Bedingungen stellen, das machen die dann, und sagen, dann und dann komm ich, ansonsten lass mich in Frieden.“ (Interview 1, S. 6)

Die Möglichkeit, beides miteinander zu kombinieren ergibt sich aus einer Sondersituation des Arbeitsmarkts, in der sowohl der Krankenhausträger als auch der Verleihbetrieb nur unter großen Schwierigkeiten Arbeitskräfte rekrutieren kann, so dass sich Arbeitnehmer/-innen in einer Form von „Arbeitskraftunternehmern“ selbst vermarkten können. Dies gilt insbesondere für die Krankenhausabteilungen Ambulanzen, Operationsabteilung und Intensivstation. Finanziell kann es vorteilhaft sein, einen Teil der Arbeitszeit zu reduzieren und über einen zusätzlichen Vertrag auf der Basis geringfügiger Beschäftigung ein höheres Einkommen bei gleicher Arbeitszeit zu realisieren. Nach Berichten des Betriebsrates gibt es auch Interesse von Seiten einzelner niedergelassener Ärzte/-innen in Berlin, den Mangel an Ärzten und Ärztinnen im Krankenhaus durch Dienste in der Nacht und am Wochenende zu kompensieren.

Tabelle 15: Zustimmungsgrad der Vivaflex-Beschäftigten zur Betriebsratsarbeit (N=7)

Dieser Aussage ... stimme ich zu ¹⁵	
Mit meiner besonderen Situation als Leiharbeiter/-in kennt sich der Betriebsrat/Personalrat aus.	2,6
Wenn ich Probleme oder Wünsche habe, kann ich mich an den Betriebs- oder Personalrat wenden.	2,3
Der Betriebs- oder Personalrat vertritt die Interessen aller Beschäftigten.	2,3
Mit der Beratung und Unterstützung durch den Betriebs- oder Personalrat bin ich zufrieden.	3
Der Nutzen des Betriebs- oder Personalrats für mich ist hoch.	3
Über bestehende Regelungen und Vereinbarungen zur Leiharbeit wurde ich durch den Betriebs- oder Personalrat ausreichend informiert.	3,7

Die obige Tabelle zeigt, dass die Beschäftigten von Vivaflex dem Betriebsrat keine Bestnoten vergeben. Besonders geringe Zustimmung fanden die Aussagen zur Zufriedenheit mit der Arbeit der Interessenvertretung, ihres Nutzens für diese Beschäftigten. Vor allem jedoch sehen sie große Defizite in der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

Leiharbeiter/-innen wenden sich selbst nur selten an die Interessenvertretung. Trotzdem wünschen sie sich mehrheitlich mehr Unterstützung bei folgenden Themen:

- Arbeitsrechtlichen Fragen
- Schlechterstellung gegenüber Stammbeschäftigten
- Sozialleistungen
- Weiterbildung
- Festanstellung
- Ungleiche Entlohnung

5.1.6 Betriebliche Interessenvertretung

Der Betriebsrat äußert sich differenziert zur Leiharbeit. Neben einer grundsätzlichen Sicht, dass Leiharbeit möglichst abgeschafft werden soll, wird Leiharbeit von Teilen des Betriebsrates als eine vorübergehende Begleiterscheinung im Rahmen des strukturellen Umbaus der Vivantes GmbH gesehen. Dabei stützt sich diese Einstellung auf unterschiedliche Faktoren:

- Unter der Bedingung des seit 2002 einsetzenden Betten- und damit Personalabbaus unter natürlicher Fluktuation schien die Einrichtung einer konzerneigenen Leiharbeits Tochtergesellschaft als das kleinere Übel, zumal es hierbei gelang, die volle betriebliche Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz für den Betriebsrat zu sichern, den DGB-Tarifvertrag für die Leiharbeitsbranche anzuwenden und die Vergütung der in dieser Gesellschaft beschäftigten Kollegen/-innen durch eine um zwei Stufen bessere Eingruppierung gegenüber dem allgemeinen Niveau anzuheben. Eine gleiche Vergütung wie bei Vivantes konnte nicht durchgesetzt werden. Insbesondere gelang es in der Vergangenheit über diese Konstruktion, alle Auszubilden-

¹⁵ Zustimmungsgrad von stimme ich voll zu (=1), stimme ich gar nicht zu (=5).

den der Pflegeberufe in Vivaflex zu übernehmen und sie im Laufe eines Jahres auf frei werdende Stellen des Mutterkonzerns zu vermitteln.

- Gleichzeitig konnte dadurch eine Nutzung externer Leiharbeitsfirmen in größerem Ausmaß mit in der Regel schlechteren Arbeitsbedingungen für die Leihkräfte verhindert werden. So betragen die Ausgaben für externe Leiharbeitsfirmen nur 3,3% der Gesamtpersonalkostenhöhe, ein im Vergleich zu anderen Firmen der Dienstleistungsbranche sehr geringe Quote.
- Der Einsatz von Leiharbeit verhindert gleichzeitig, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Pflegedienst stärker flexibilisieren zu müssen. Leiharbeit sichert im großen Umfang kurzfristige personelle Ausfälle ab, die ansonsten aus dem Reservoir der Stammbeschäftigten durch kurzfristig anberaumte zusätzliche Dienste oder Überstunden zu kompensieren wären. Betriebsorganisatorisch hätte auch die Zusammenfassung von kleineren Stationen (15–20 Beschäftigte) zu größeren Organisationseinheiten mit 30–40 Beschäftigten hier die Personaleinsatzplanung aus den Stammbeslegschaften heraus erleichtert. Durch diese Änderung in der Arbeitsorganisation würde der Bezug der Beschäftigten zu den jeweiligen Patienten leiden.
- Auf der anderen Seite sieht auch der Betriebsrat die Belastung der Stammbeslegschaften durch das ständige Einarbeiten immer wieder anderer Leiharbeiter/-innen.
- Durch die auf der einen Seite inzwischen deutlich sichtbare Konsolidierung der betriebswirtschaftlichen Kennzahlen der Vivantes GmbH und die daraus resultierende Konsequenz, den Beschäftigtenstand konstant halten zu können, und auf der anderen Seite durch den veränderten Arbeitsmarkt, der deutliche Zeichen eines Pflegepersonalmanagements zeigt, haben sich die Grundlagen für Vivaflex verändert: die Auszubildenden der Pflegeberufe finden auf dem Berliner Arbeitsmarkt genügend Möglichkeiten einer direkten Beschäftigung bei Krankenträgern und müssen nicht einen Lohnverzicht in Leiharbeitsfirmen in Kauf nehmen. Daraus leitet sich auch die veränderte Strategie des Betriebsrats ab, eine Einstellung bei Vivaflex abzulehnen und ein direktes Arbeitsverhältnis bei Vivantes einzufordern.
- Auch ökonomisch erscheint der Einsatz von Leiharbeitern/-innen zweifelhafter, da die Kosten für Leiharbeit deutlich höher liegen als bei einer Festeinstellung. Dies ist u. a. auf die Veränderung des Mehrwertsteuersatzes zurückzuführen.
- Auf die externen Leiharbeitsfirmen wirkt sich die Veränderung des Arbeitsmarktes aus. Sie haben zusehend Schwierigkeiten, selbst Personal zu rekrutieren, insbesondere Fachpersonal für Intensiv-, Operations- und Ambulanzbereiche.

Der Betriebsrat führt die Durchsetzung seiner Positionen darauf zurück, dass es in der Frage der Gründung von Vivaflex gelungen ist, die Interessen der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, der Gewerkschaft ver.di und des Betriebsrates aufeinander abzustimmen und mit gleicher Stimme den Arbeitgebergremien entgegen zu treten. Bei der Übernahme der Auszubildenden in 2008 war insbesondere die Herstellung einer betrieblichen Öffentlichkeit für die Durchsetzung relevant.

Diese Herstellung der betrieblichen Öffentlichkeit erfolgte in klassischem Wege: durch Betriebsversammlungen, schriftliche Informationen, Plakate und vieles mehr.

Eine Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit wurde zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung explizit nicht abgeschlossen, da der Betriebsrat vermeiden will, die Leiharbeit durch offizielle Regelwerke anzuerkennen. Gleichwohl existieren jedoch informelle Absprachen, so dass der Betriebsrat z. B. über monatliche Listen informiert ist, wie viele externe Leiharbeitende in welchen Kliniken eingesetzt werden.

Gegenüber den externen Leiharbeitern/-innen tritt der Betriebsrat nicht in Erscheinung. Auch die Beschäftigten von Vivaflex werden vom Betriebsrat in der Regel nicht gesondert angesprochen, ihre Interessenvertretung ist in die allgemeine Betriebsratsarbeit eingebunden. Zur Information aller Beschäftigten erweist sich der Versand von 14-tägigen Massenmails über das Intranet als besonders erfolgreich. Hierin werden auch Fragen zur Leiharbeit angesprochen.

Allerdings existieren festgelegte Verantwortlichkeiten im Betriebsrat, die insbesondere dann zum Tragen kommen, wenn sich Vivaflex-Beschäftigte an den Betriebsrat wenden. Inhaltlich geht es hier vor allem um Fragen des Tarifvertrages Vivaflex, der Übernahme in Vivantes und der Benachteiligung gegenüber der Stammebelegschaft.

In der Betriebsratswahl 2007 waren alle Vivaflex-Beschäftigten einbezogen, ihre Beteiligung an der Wahl wurde aber nicht gesondert ausgewertet. Da die Mandatszahl des Betriebsrates durch eine Betriebsvereinbarung von 2002 bis zum Jahr 2010 ohne Bezug zur Belegschaftsgröße festgelegt ist, konnte keine Berücksichtigung externer Leiharbeiter/-innen bei der Errechnung der Betriebsratssitze erfolgen. Allerdings ist derzeit die Anzahl der Betriebsräte/-innen ohnehin höher als die im Betriebsverfassungsgesetz festgelegten, an der Betriebsgröße gemessenen Anzahl.

In der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit gibt es bisher keine gesonderten Konzepte der Mitgliederwerbung gegenüber den Leiharbeiter/-innen: Weder ist der Organisationsgrad bekannt, noch gibt es eine eigenständige Werbekampagne. Auch für die Zukunft sind hierzu keine Pläne vorgesehen, da eingeschätzt wird, die Leiharbeit würde künftig irrelevanter für Vivantes.

Da zukünftig nicht mehr mit einer Übernahme von Vivantes-Auszubildenden in Vivaflex zu rechnen ist, wird diese Gesellschaft personell ausbluten. Betriebswirtschaftlich dürfte der Aufwand zu hoch sein, sie weiter aufrecht zu erhalten, sondern die Auflösung und Überführung aller noch Beschäftigten müssten die nächsten Schritte sein.

Trotzdem bleibt die Frage bestehen, wie Vivantes künftig mit der Frage der Personalrekrutierung und Arbeitsorganisation bei kurzfristigem Personalausfall umgehen wird.

Leiharbeit ist für den kurzfristigen Personaleinsatz im Pflegedienst der Vivantes-Kliniken kein Zukunftsmodell. Hier müssen Geschäftsleitung und Betriebsrat abwägen, welche Alternativen es auf der Basis eines Beschäftigungsverhältnisses bei Vivantes gibt. Bereits vor einigen Jahren hat es Gespräche zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat über Modelle freiwilliger Rotation der Beschäftigten gegeben, die wieder aufgenommen werden müssten. Stand-by-Gruppen sind in der Diskussion, ebenso die Einrichtung eines Springerpools. In den Blick genommen werden ebenso Organisationsveränderungen im Pflegedienst: Etwa die Bildung größerer Stationen oder neue Pflegesysteme.

5.2 Leiharbeit in der Abfallwirtschaft

Derzeit arbeiten rund 140.000 – 160.000 Menschen in Deutschland in der Abfallwirtschaft. Mit einem Umsatz von ca. 50 Mrd. Euro jährlich hat sich die Branche zu einem bedeutenden Wirtschaftsfaktor entwickelt.

In den vergangenen Jahren arbeiteten immer mehr Beschäftigte in der Abfallwirtschaft auf Basis von Werkverträgen oder als Leiharbeitende. Bei den privaten Entsorgungsunternehmen ist eine Quote von 20% Leiharbeitenden von allen Beschäftigten gang und gäbe. Bei der Erschließung neuer Geschäftsfelder, aber auch bei neuen Aufträgen, wird inzwischen nahezu der gesamte Personalbedarf über Leiharbeit gedeckt. Viele große Entsorgungsunternehmen haben inzwischen eigene Verleihunternehmen gegründet. Obwohl viele dieser Tochtergesellschaften die Löhne oftmals am iGZ Tarifvertrag orientieren, besteht dennoch ein deutlicher Abstand zur Lohnhöhe der Tarifbeschäftigten.

Die Löhne für diese prekär Beschäftigten, insbesondere für Tätigkeiten in Sortier- und Kompostieranlagen, sind ausgesprochen niedrig und liegen bei 5,00 bis 6,00 € die Stunde. Ein wesentlicher Grund für die Verbreitung dieser Dumpinglöhne ist der starke Wettbewerb in der Branche und die gängige Ausschreibungspraxis. In der Regel erhalten die billigsten Anbieter den Zuschlag, so dass die betriebliche Interessenvertretung in den Entsorgungsunternehmen oftmals gezwungen ist, Leiharbeit und Niedriglöhne zu akzeptieren, um Aufträge nicht zu gefährden. Gleichsam führt die zunehmende Ausbreitung von Leiharbeit zu Niedriglöhnen vor allem in der privaten Entsorgungswirtschaft zu einer Aushöhlung des Tarifniveaus.

Vor diesem Hintergrund orientiert sich die Gewerkschaft auf die Einführung eines Mindestlohnes für die Abfallwirtschaft im Rahmen des Entsendegesetzes. Ziel ist, Lohnuntergrenzen zu vereinbaren, einen Mindestlohn, der deutlich über den bisherigen Tariflöhnen der Leiharbeitenden liegt und nur unwesentlich unterhalb der Tariflöhne in der Abfallwirtschaft.

Inzwischen wurde zwischen BDE (Bundesverband deutscher Entsorgungswirtschaft) und der VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) ein Ergebnis erzielt. Sobald die Verordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erlassen ist, liegt der Mindestlohn fortan bei 8,02 €. Gewerkschaftsseitig wird eingeschätzt, dass damit weit über 20% der Beschäftigten in der Branche künftig höhere Löhne erhalten.

Obwohl gerade private Unternehmen der Abfallwirtschaft stark mit Leiharbeit konfrontiert sind, schlägt sich das nicht zwingend in einem offensiven Umgang der Betriebsräte mit Leiharbeit nieder. Eine wesentliche Begründung hierfür ist in dem geringen Organisationsgrad in der Abfallwirtschaft zu suchen. Entsprechend ist der Schwerpunkt im ver.di-Fachbereich für 2009 „organizing“ bei den gewerblichen Unternehmen. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Konferenzen für Betriebs- und Personalräte wird dabei das Thema Leiharbeit ein Schwerpunkt sein. Insofern ist die Leiharbeit in der Abfallwirtschaft – trotz aktuell sinkender Anzahl von Leihbeschäftigten – ein drängendes Problem für diese Branche.

5.2.1 Leiharbeit bei Remondis AG & Co. KG

Die REMONDIS AG & Co. KG ist ein international tätiges Unternehmen der Wasser- und Kreislaufwirtschaft mit Sitz in Lünen (NRW). Gesellschafterin ist die Rethmann AG & Co. KG, unter deren Dach auch die Rhenus AG Co. KG (Logistikdienstleistungen) sowie die SARIA Bio-Industries AG & Co. KG (Beseitigung und Verwertung von Schlachtabfällen und Lebensmittelresten) vereint sind.

Die Unternehmensgruppe REMONDIS verfügt über mehr als 480 Niederlassungen und Beteiligungen in 20 europäischen Staaten sowie China, Japan, Taiwan und Australien und ist eines der weltweit größten privaten Dienstleistungsunternehmen im Bereich Wasser- und Kreislaufwirtschaft. REMONDIS beschäftigt mehr als 17.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (davon ca. 1.850 im Ausland) und setzt rund 3,9 Milliarden Euro im Jahr um.

5.2.2 Beschäftigungssituation im Unternehmen

Im Jahre 2008 waren durchschnittlich rund 1.000 Leiharbeitende im Unternehmen beschäftigt.

Die künftige Entwicklung der Leiharbeitsquote im Unternehmen ist derzeit nicht einzuschätzen. Der jüngste Rückgang des Gewerbemüllanfalls auf Grund der Wirtschafts- und Finanzkrise sowie der Verfall der Weltmarktpreise für Rohstoffe, die REMONDIS vertreibt, haben im vierten Quartal 2008 zu einer absoluten Rückführung der Leiharbeitsquote geführt.

5.2.3 Organisation der Leiharbeit

Leiharbeit bei Rethmann insgesamt speist sich aus vielen Quellen. Der Hauptkooperationspartner von REMONDIS ist derzeit ENVIRO Personal Management GmbH. Dieses Leiharbeitsunternehmen ist spezialisiert auf die Personalvermittlung für die Kreislaufwirtschaft, insbesondere für die Bereiche Sortieranlagen, Logistik, kaufmännische Berufe und Verwaltungsmanagement. ENVIRO ist im AMP organisiert, entsprechend sind Entgelte und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nach dem vergleichsweise ungünstigen AMP-CGZP-TV geregelt.

Zugleich hat REMONDIS eine eigene Tochtergesellschaft für Leiharbeit gegründet, die REMONDIS Service und Logistik GmbH. Hier sind die Beschäftigten auf Basis des DGB-iGZ Tarifvertrages beschäftigt. Die Entgelte wurden hausintern aufgestockt, so dass die auf dieser Basis beschäftigten Leiharbeiter/-innen auf rund 80% des Entgeltes der Stammbeschäftigten kommen.

5.2.4 Einsatzlogik von Leiharbeit

Prinzipiell wird der heftige Preiskampf in der Abfallwirtschaft als Hauptursache für den steigenden Einsatz der Leiharbeit gesehen. Niedrige Preise werden über niedrige Personalkosten realisiert. Darüber hinaus sind jedoch weitere Faktoren zu nennen, die in den letzten Jahren den Einsatz der Leiharbeit begünstigt haben:

- **Verringerung der Personalreserven aus der Stammebelegschaft**

In der Vergangenheit wurde die eigene Personalreserve bei REMONDIS stark verringert. Dies traf vor allem auch die befristet Beschäftigten, deren Anzahl stark reduziert wurde. Damit sind erhöhter Leistungsdruck und Überstunden der Stammkräfte ein wichtiges Thema für die betriebliche Interessenvertretung. Gleichzeitig besteht bei hohen Krankenständen oder in den Urlaubszeiten nicht mehr die Möglichkeit, die anfallenden Aufgaben allein auf die Stammebelegschaft zu verteilen. Entsprechend wird die geforderte Flexibilität beim Personaleinsatz überwiegend durch den Einsatz der Leiharbeit bewältigt.

- **Erprobung durch Leiharbeit**

Zwar findet eine Übernahme aus Leiharbeit in reguläre Beschäftigung – mit Ausnahme der Fahrer – nur selten statt, doch werden auch bei REMONDIS die Vorteile einer „verlängerten Probezeit“ durch Leiharbeit gesehen. Insofern erfolgt die Personalrekrutierung zunehmend auch durch Leiharbeit.

- **Starke Abhängigkeit von konjunktureller Entwicklung**

Verschiedene Geschäftsbereiche der REMONDIS unterliegen sehr starken Auftragschwankungen. Insbesondere die Logistiksparte, aber auch bei der Entsorgung von Gewerbemüll ist REMONDIS unmittelbar von der wirtschaftlichen Entwicklung der Industrie abhängig. Diese Schwankungen werden vorrangig durch Leiharbeitende bewältigt.

Abgesehen von dem starken Rückgang der Leiharbeit im vierten Quartal 2008, lag in der Vergangenheit die Leiharbeitsquote bei rund 7%. Die Preisentwicklung und Konkurrenzsituation in der Abfallwirtschaft werden den Einsatz von Leiharbeit weiter begünstigen. Zugleich sind jedoch Faktoren zu nennen, die einer künftig starken Expansion der Leiharbeit entgegen stehen könnten:

- **Erfordernisse von Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Viele Arbeiten in der Entsorgungswirtschaft sind gefährlich. Zugleich wird an zum Teil sehr teuren Anlagen gearbeitet. Vor diesem Hintergrund genießt der Arbeits- und Gesundheitsschutz in dieser Branche einen hohen Stellenwert. Daher wird nicht allein hoher Wert gelegt auf die sorgfältige Einarbeitung und sicherheitsrelevante Unterweisung der Leiharbeitenden. Ebenso ist die hohe Unfallgefahr ein wesentlicher Grund für die gemeinsame Auffassung von Geschäftsleitung und betrieblicher Interessenvertretung, dass eine niedrige Fluktuation der Beschäftigten wünschenswert ist.

- **Alternde Belegschaft und Fachkräftebedarf**

REMONDIS hat insgesamt auf Grund der Alterung der Belegschaft einen hohen allgemeinen Ersatzbedarf sowie in bestimmten Berufen inzwischen einen Fachkräftemangel, während gleichzeitig das Angebot an verfügbaren Kräften deutlich zurückgeht. Ausgehend von einer gleichbleibenden Auftragslage, wird allein bei den

Fahrern der jahresdurchschnittliche Ersatzbedarf auf rund 180 Vollzeitkräfte geschätzt. Da unter anderem die Bundeswehr nicht mehr in diesem Beruf ausbildet, wird es zunehmend schwieriger, diesen Bedarf zu decken. Insofern werden alle Möglichkeiten – auch die der Leiharbeit – genutzt, um die gesuchten Arbeitskräfte an das Unternehmen zu binden. Im Ergebnis werden sich die Löhne (auch für Leiharbeitskräfte) künftig aufspreizen: Während das Unternehmen nach Einschätzung der betrieblichen Interessenvertretung bereit sein wird, überdurchschnittliche Löhne für Fahrer anzubieten, wird die Entlohnung für einfache Tätigkeiten weiterhin sehr niedrig bleiben.

Eine Unterbietung der Konkurrenz bei der Auftragsvergabe wird in der Abfallwirtschaft vornehmlich über die Personalkosten realisiert. Somit ist die Geschäftsleitung grundsätzlich daran interessiert, die Anzahl der Leiharbeitenden auszuweiten. Diesem Ziel stehen – in Grenzen – die hohen Anforderungen an Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Entwicklung des Arbeitsangebotes in verschiedenen Berufen sowie die demographische Situation bei REMONDIS entgegen.

Für die betriebliche Interessenvertretung, ebenso wie für die Stammebelegschaft, ist die Aushöhlung des Tarifniveaus durch die Leiharbeit die Hauptgefahr. Diese lässt sich nur bedingt durch den nunmehr vereinbarten Mindestlohn verringern. Vor diesem Hintergrund ist die strategische Ausrichtung der betrieblichen Interessenvertretung klar auf die Begrenzung der Leiharbeit mittels Betriebsvereinbarung ausgerichtet.

5.2.5 Betriebliche Interessenvertretung

Grundsätzlich vertritt der Betriebsrat die politische Position, dass gleiches Geld für gleiche Arbeit gezahlt werden sollte. In der Praxis jedoch werden die Zwänge stark schwankender Auftragslagen gesehen. Der ad hoc Bedarf an Arbeitskräften kann schnell oft nur über die Leiharbeit gedeckt werden – auch weil die Personaldecke der Stammebelegschaft erheblich dünner geworden ist. Umgekehrt ist man bei unvermittelten Auftragsrückgängen froh, dass der Personalabbau dann über die Leiharbeitenden erfolgt.

Dennoch sieht der Betriebsrat durch den Einsatz der Leiharbeit eine Bedrohung des Umfangs der Stammbeschäftigung. So ist aktuell der Beschäftigungssicherungstarifvertrag gekündigt. Zumindest in Feldern, wo kein Arbeitskräftemangel herrscht – also in den einfachen Tätigkeiten – besteht die Gefahr, dass zukünftig die Kernbeschäftigung weiter reduziert wird und das Volumen der Leiharbeit entsprechend ausgeweitet wird. Insgesamt ist die Gefahr der Tariffucht durch Leiharbeit groß. Der Druck auf das Tarifniveau ist durch Leiharbeit massiv gestiegen. Auch wenn derzeit nicht nachweisbar ist, dass reguläre Beschäftigung durch Leiharbeit verdrängt wurde, schwächen die Lohnniveaus der Leiharbeit die Position der Interessenvertretung in anstehenden Tarifverhandlungen. Kennzeichnend hierfür ist der neu verhandelte Manteltarifvertrag, der eine deutliche Schlechterstellung von neu eingestellten Beschäftigten enthält.

Mindestlohn und Betriebsvereinbarungen zur Begrenzung der Leiharbeit

Vor diesem Hintergrund sind vor allem zwei Aktionsrichtungen des Konzernbetriebsrats zu nennen: zum einen ein Engagement in den Verhandlungen zum Branchenmindestlohn, zum anderen die Absicht, eine Betriebsvereinbarung zur Begrenzung der Leiharbeit im Unternehmen auszuhandeln.

Der Mindestlohn ist inzwischen Realität. Aus Sicht des Konzernbetriebsrats wird dieser jedoch als absolute Untergrenze eingeschätzt. Er bietet zwar einen Einkommensvorteil für jene Leiharbeiter/-innen, die nach dem AMP Tarifvertrag entlohnt werden, immerhin in der Vergangenheit die Mehrheit der von Externen in das Unternehmen entliehenen Leiharbeiter/-innen. Dies gilt insbesondere für Leiharbeitende aus Ostdeutschland.

Er stellt jedoch keinen Vorteil dar für die Leiharbeiter/-innen in der eigenen Tochtergesellschaft RSL. Als entscheidender Nachteil sieht der Konzernbetriebsrat jedoch, dass in der künftigen Praxis dieser Mindestlohn zunehmend zum allgegenwärtigen Referenzwert werde, der den Druck auf das bestehende Tarifniveau der Stammebelegschaft weiter verschärfen wird.

Das strategische Ziel des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung zur Begrenzung des Anteils der Leiharbeitenden an allen Beschäftigten lag konkret bei maximal 15%. Diese Diskussion wurde in den Gremien der betrieblichen Interessenvertretung in den Jahren 2007 und 2008 intensiv geführt.

Allerdings haben die jüngsten Entwicklungen im vierten Quartal – sinkende Rohstoffpreise und Minderung des Auftragsvolumens – den Handlungsbedarf obsolet werden lassen. Die Anzahl der Leiharbeitenden hat sich seit Herbst 2008 drastisch verringert. Es ist derzeit noch nicht abzusehen, wann und in welchem Umfang die Leiharbeit bei REMONDIS „wieder zulegt“.

Der Konzernbetriebsratsvorsitzende schätzt jedoch ein, dass, wenn es zu entsprechenden Verhandlungen mit der Geschäftsleitung gekommen wäre, sehr sicher eine Begrenzung hätte vereinbart werden können. Es hätte weniger Konflikte um das „ob“ gegeben als vielmehr um das „wie viel“. Ein 10%-iger Anteil wäre hierbei für den Konzernbetriebsrat wünschenswert gewesen, ein maximales Zugeständnis hätten 15% dargestellt.

Die Einschätzung, hier aus Beschäftigtensicht erfolgreiche Verhandlungen führen zu können, treffen Konzernbetriebsratsvorsitzender und sein Stellvertreter vor allem aus folgenden Gründen:

Zwischen betrieblicher Interessenvertretung und Geschäftsleitung besteht grundsätzlich eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, so auch zum Thema Leiharbeit. Betriebsrat wie Geschäftsleitung haben ein gemeinsames Interesse an einem reibungslosen Betriebsablauf, möglichst geringem Risiko von Unfall- oder Materialschäden und einer gleichbleibenden Qualität. Vor allem die hohen Anforderungen an Arbeits- und Gesundheitsschutz machen eine stabile Belegschaft und eine möglichst geringe Fluktuation wünschenswert. Dies sei die Hauptursache dafür, dass – so die Einschätzung des Betriebsrats – Leiharbeit auch in Zeiten guter Auftragslage – ein bestimmtes Maß nicht überschreiten wird.

Auch spielen die bestehenden Engpässe bei der Personalrekrutierung eine Rolle. Wo hoher Personalbedarf besteht, ist auch die Bereitschaft groß, gute Arbeitsbedingungen zu bieten.

Auch auf Grund eigener Ressourcen schätzt der Betriebsrat seine Verhandlungsposition als gut ein. So sind Konzernbetriebsrat und die gesamte Organisation betrieblicher Interessenvertretung gut organisiert: eine flächendeckende Aufstellung, hohe Transparenz und ein guter Informationsfluss seien hier die Kennzeichen.

Beteiligung durch Geschäftsleitung

Entsprechend des moderaten Klimas zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung wird der Betriebsrat auch in allen Belangen zur Leiharbeit durch die Geschäftsleitung beteiligt. Nicht zuletzt durch die regelmäßigen Sitzungen mit der Geschäftsleitung fühlt sich der Betriebsrat umfassend beteiligt und informiert.

Engagement für Leiharbeitende

In praktischer Hinsicht spielt im Umgang des Betriebsrats mit den Leiharbeitenden die Einweisung in den Arbeits- und Gesundheitsschutz eine herausragende Rolle. Vor diesem Hintergrund unterhält der Betriebsrat von REMONDIS auch Kontakte zu Betriebsräten der Verleihunternehmen, so dort Betriebsräte bestehen.

Da sich Stamm- und Leihkräfte weder hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, noch hinsichtlich der Partizipation an Weiterbildung unterscheiden, besteht aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretung kein weiterer Handlungsbedarf in der Wahrnehmung der Interessen dieser Gruppe, eingedenk der Einschätzung des Betriebsrates, in puncto equal pay keinerlei Chancen auf Realisierung zu haben.

Die Leiharbeiter/-innen werden derzeit auch organisationspolitisch nicht in den Blick genommen. Der Organisationsgrad auch in der Stammbesellschaft ist insgesamt sehr gering. Um die Verhandlungsmacht bei Tarifaueinandersetzungen zu steigern, orientiert man sich somit in erster Linie darauf, die Stammkräfte zu mobilisieren, während die Leiharbeitenden mit ohnehin geringer Betriebsbindung noch außerhalb des Blickfeldes stehen.

Leiharbeitende nutzen die Sprechstunden des Betriebsrats nach Einschätzung der Interviewpartner ebenso wie die Stammbeschäftigten, indes wird die Häufigkeit nicht differenziert gemessen. Als „leiharbeitsspezifische“ Probleme oder Wünsche lassen sich eigentlich nur Fragen nach den Übernahmekancen identifizieren. Entsprechend schätzt der Betriebsrat ein, dass durch den Einsatz der Leiharbeitenden kein Mehraufwand für die Betriebsräte entsteht. Einzige Ausnahme bildet erneut der Arbeits- und Gesundheitsschutz, wo, auf Grund der hohen Fluktuation, viele Unterweisungen geleistet werden müssen. Da bei REMONDIS Leiharbeitende – abgesehen vom Entgelt in all seinen Bestandteilen und der Beschäftigungssicherheit – den Stammkräften gleichgestellt sind, wird auch keine Notwendigkeit gesehen, spezielle Ansprachekonzepte oder Vertretungsangebote für diese Gruppe bereitzuhalten. Insofern sind auch künftig keine direkten Aktivitäten des Betriebsrats für Leiharbeitende geplant. Leiharbeitende werden jedoch, sofern sie länger als drei Monate bei REMONDIS beschäftigt sind, in das Wählerverzeichnis für die Betriebsratswahlen einbezogen.

5.2.6 Merkmale, Arbeitsbedingungen und Bedürfnisse der Leiharbeiter/-innen

Insgesamt liegen für die Gesamtheit der Leiharbeitenden bei REMONDIS wenig detaillierte Informationen zu Alter, Familienstand oder Qualifikation vor. Dies erklärt sich vor allem durch die Vielzahl von Verleihunternehmen, mit denen zusammengearbeitet wird, so dass den Interviewpartnern üblicherweise nur Basisinformationen zu den Leiharbeitenden vorliegen.

Die **durchschnittliche Einsatzzeit** der Leiharbeitenden liegt bei Verträgen mit dem Hauptanbieter – ENVIRO – überwiegend zwischen drei und sechs Monaten. Kürzere Einsatzzeiten finden sich bei Verträgen mit anderen Verleihfirmen, während ein längerer Einsatz bei REMONDIS eher mit den Kräften der Tochtergesellschaft RSL zu beobachten ist. Die betriebliche Interessenvertretung orientiert darauf, Leiharbeit vornehmlich im Krankheitsfall oder als Urlaubsvertretung zu nutzen. Diese Nutzung der Leiharbeit brächte tendenziell kürzere Einsatzzeiten mit sich. Da in der Unternehmenspraxis Leiharbeit jedoch sehr wohl zur allgemeinen Senkung der Personalkosten eingesetzt wird, ergibt sich insgesamt eine eher mittlere Einsatzdauer.

Die Vielzahl der genutzten Verleihunternehmen hat auch eine Vielzahl von **Entgelt-niveaus** im Einsatzbetrieb zur Folge. Dennoch gibt es hinsichtlich der Entgelte zwei große Gruppen von Leiharbeitenden. Jene, die von der RSL gestellt werden, sind auf Basis des iGZ Tarifvertrages beschäftigt. Das hier vorgesehene Entgeltniveau wurde für alle Eingruppierungsstufen linear aufgestockt und beträgt somit rund 85% des Tariflohnes der Stammbeschäftigten. Hinzu kommt, dass die RSL-Leiharbeitenden nicht in gleichem Maße wie die Stammbeschäftigten an betrieblichen Sozialleistungen und weiteren Entgeltbestandteilen (wie Weihnachtsgeld) partizipieren.

Deutlich schlechter bezahlt werden jene Leiharbeitenden, die auf Basis des AMP-TV bei ENVIRO beschäftigt sind. Insgesamt gilt, dass die überwiegende Anzahl der Leiharbeitenden für einfache Tätigkeiten – etwa in den Sortieranlagen oder als Lader auf den Entsorgungsfahrzeugen eingesetzt wird. Entsprechend konzentriert sich das Gros auch auf die unteren Entgeltgruppen in den verschiedenen Tarifverträgen.

Der typische Leiharbeiter bei REMONDIS ist jung, männlich und nicht zwingend ungelernnt. Vielfach gehen diese Kräfte ein Leiharbeitsverhältnis aus Arbeitslosigkeit heraus ein, zu einem Zeitpunkt, wo das Arbeitslosengeld I ausläuft. Diese Gruppe verbleibt jedoch nicht lange in der Leiharbeit, sondern sieht dies klar als Übergangsbefähigung.

Eine erheblich kleinere Gruppe der Leiharbeitenden verfügt über eine mittlere – meist handwerkliche – Qualifikation. Obwohl diese Leiharbeitenden über ein bestimmtes Qualifikationsniveau verfügen, werden sie bei REMONDIS – branchenspezifisch – überwiegend auf Arbeitsplätzen mit einem geringen Qualifikationserfordernis eingesetzt. Dies gilt auch insgesamt: Die überwiegende Zahl der Leiharbeitenden war in der Vergangenheit in **einfachen Tätigkeiten** (Lader, Sortierer) eingesetzt. Eine kleinere Gruppe war auf Arbeitsplätzen mit mittlerer Qualifikation tätig.

Eine Beschäftigung von hochqualifizierten Spezialisten, wie Technikern und Ingenieuren, auf Leihbasis ist absolut selten. Wenn dies der Fall ist, dann projektbezogen und dann eher über Werkverträge.

Je nach Entwicklung des Arbeitsangebots und des Kräftebedarfs des Unternehmens wird sich auch die Verteilung der Leiharbeitenden auf die verschiedenen Tätigkeiten verändern. Das bereits genannte Beispiel der Fahrer zeigt, dass hier der Ersatzbedarf des Unternehmens sehr hoch ist, entsprechend werden sich diese Kräfte künftig nicht mehr in der Leiharbeit finden, sondern vielmehr fest angestellt.

Nach Angaben der betrieblichen Interessenvertretung werden die Leiharbeitenden ebenso an der **Weiterbildung** beteiligt wie die Stammkräfte. Allerdings sind insgesamt die Weiterbildungsaktivitäten für Beschäftigte mit einfachen Qualifikationsanforderungen – und diese stellen die Mehrheit der Leihbeschäftigten – sehr gering.

Übernahmen in die Stammebelegschaft sind auf Grund des Verlustes des Preisvorteils für den Arbeitgeber nicht vorgesehen. Sie finden dann statt, wenn sich in der Stammebelegschaft ein Personalbedarf ergibt, wie etwa bei den Fahrern, oder allgemein abgeleitet aus der demographischen Situation im Unternehmen. In diesem Sinne findet die Personalrekrutierung zunehmend aus dem Pool der Leiharbeitenden statt.

In erster Linie ist als **Schlechterstellung gegenüber dem Stammpersonal** die Entlohnung zu nennen. Der Lohnabstand variiert jedoch je nach Verleihunternehmen. Sind die Leiharbeiter/-innen bei der REMONDIS eigenen Tochter angestellt, so ergibt sich aus dem intern aufgestockten iGZ-TV ein Lohnniveau, das rund 85% des Lohnes für Stammbeschäftigte entspricht. Sind die Leiharbeiter/-innen jedoch von einem anderen Verleiher entsendet, so ist der Lohnabstand oftmals größer. Eine weitere Benachteiligung ergibt sich aus der kurzen Einsatzdauer im Unternehmen. Die Folge ist, dass trotz sorgfältiger Einarbeitung, die Leiharbeitenden vielfach schlechter als die Stammbeschäftigten auf Gesundheitsgefahren vorbereitet sind. Begründet ist dies nicht allein durch die kurzen Einsatzzeiten, sondern oft verhindern auch Sprachprobleme eine gründliche Prävention.

Nach Einschätzung der Interviewpartner sehen die Leiharbeitenden in einer Gewerkschaftsmitgliedschaft vor allem den Vorteil, dadurch Zugang zum Rechtsschutz zu erhalten. Allerdings sind ihrer Meinung nach nur die wenigsten gewerkschaftlich organisiert. Dies vor allem, weil den Leiharbeitenden die Relation zwischen Höhe des Mitgliedsbeitrags und individuellem Nutzen nicht günstig genug erscheint.

5.2.7 Unterstützung durch ver.di

Nach Einschätzung der Interviewpartner ist die Unterstützung durch ver.di zum Thema gut. Dies vor allem, weil qualifizierte Informationen gegeben werden und diese jederzeit eingeholt werden können. Positiv bewertet wird auch die Zusammenführung der verschiedenen Konzernbetriebsräte und Betriebsräte durch ver.di. Auch durch die Bundesfachgruppensitzungen würde die Kommunikation effektiv unterstützt.

Ein wichtiges Anliegen der Interviewpartner ist, dass durch ver.di diese Kommunikation und Vernetzung weiter intensiviert wird und der „strategische rote Faden“ im Umgang mit Leiharbeit von der Organisation gesponnen wird.

Aus Sicht der Betriebsbetreuung ist für eine weiterhin wirksame Unterstützung der Betriebsräte vor allem Transparenz über die verfügbaren Informationen notwendig.

Schulungs- und Informationsbedarf besteht vor allem zu Zahlen, Daten und Fakten zur Leiharbeit, zu bestehenden Tarifverträgen in der Leiharbeit, zur Unterstützung der praktischen Anwendbarkeit (Handbücher, Leitfäden, Musterbetriebsvereinbarungen und Beispiele Guter Praxis) sowie den Handlungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte.

5.3 Zwischenfazit

Die Branchen Gesundheits- und Abfallwirtschaft für die betrieblichen Fallstudien wurden gewählt, weil hier in der Vergangenheit Leiharbeit weit verbreitet war und eine weitere Ausbreitung prognostiziert wurde. Während für die betriebliche Interessenvertretung der Vivantes GmbH die strategische Hauptlinie auf die Übernahme der Leiharbeitenden in den Konzern orientiert, lag bei REMONDIS der Schwerpunkt auf der Festlegung einer Obergrenze beim Einsatz der Leiharbeit.

Zum Zeitpunkt der Analyse fand jedoch in beiden Partnerbetrieben eine deutliche Wende statt, aus durchaus unterschiedlichen Gründen: Vivantes ist zwar nicht von sinkender Auftragslage betroffen, sehr wohl jedoch von einem deutlichen Personalersatzbedarf. Da dieser angesichts der personalwirtschaftlichen Spielräume des Konzerns auch zukünftig schwer zu decken ist, findet sich hier die wesentliche Ursache für die aktuell eher geringe Bedeutung der Leiharbeit in diesem Unternehmen. Dennoch zeigt das Fallbeispiel, dass das Vorgehen, ausgelernte Kräfte zunächst in der Leiharbeit zu „parken“, aus Gründen der Kostenersparnis wohl weiterhin praktiziert wird.

Die Übernahme dieser Kräfte gelang zwar vornehmlich wegen des akuten Personalersatzbedarfs des Konzerns, ebenso aber auch, weil eine kritische betriebliche Öffentlichkeit hergestellt werden konnte. Es gelang also, die Kernbelegschaft für die Belange der Leiharbeitenden zu gewinnen und damit Verhandlungsmacht zu erzeugen. Insofern wäre dies ein Baustein für Erfolg versprechendes Handeln der betrieblichen Interessenvertretung, den wir der Fallstudie entnehmen können.

In der Abfallwirtschaft hingegen sind sowohl die wirtschaftliche Rezession in Form von geringerem Abfallaufkommen als auch die erschwerten Absatzbedingungen für Rohstoffe auf Grund sinkender Weltmarktpreise verantwortlich für eine deutliche Senkung der Leiharbeitsquote ab Herbst 2008. Entsprechend entfiel auch hier für die betriebliche Interessenvertretung die Notwendigkeit, Betriebsvereinbarungen oder weitere Aktivitäten anzustreben.

Doch ist vor allem in der Abfallwirtschaft davon auszugehen, dass die Leiharbeit mittelfristig eine bedeutende Rolle spielt und einen hohen Druck auf das Tarifniveau der Stammelegschaften ausüben wird. Gleichzeitig haben die betrieblichen Interessenvertretungen hier relativ schlechte Verhandlungspositionen, sowohl bedingt durch die starke Konkurrenz um Aufträge als auch durch den geringen Organisationsgrad der Belegschaft.

Ein wesentliches Argument der betrieblichen Interessenvertretung in der Diskussion um eine verbindliche Quotierung der Leiharbeit war der Hinweis auf Qualität, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die nur gewährleistet sein können, wenn die Anzahl der Leiharbeitenden ein gewisses Maß nicht übersteigt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Betriebsräte weiterhin mit Argumenten unterstützt werden, die die Durchsetzungschancen dieser Betriebsvereinbarungen stärken. Dies meint etwa, dass genauere Analysen zur Qualitätsentwicklung, Sicherheit und Gesundheit im Betrieb – differenziert nach Beschäftigtengruppen – angestellt werden sollten, um hier die Faktenlage zu verbessern.

Zukünftig ergeben sich jedoch gute Argumente auch aus der demographischen Entwicklung des Personalbestandes. Bekannt ist, dass in mehr als der Hälfte aller kommunalen Abfallwirtschafts- und Stadtreinigungsbetriebe über 25% der Mitarbeiter/-innen im Alter von 50 Jahren und älter sind und das mit steigender Tendenz: In den kommenden Jahren kommt es hier zu einer massiven Zunahme der über 50-jährigen Erwerbstätigen.¹⁶ Etwas besser stellt sich die demographische Lage der Belegschaften in den privaten Entsorgungsunternehmen dar. Nichtsdestotrotz ergeben sich auch hier große Herausforderungen für die Personalrekrutierung.

Somit sollte die langfristige Personalentwicklung in den privaten Entsorgungsunternehmen von den betrieblichen Interessenvertretungen, aber auch von ver.di, stärker argumentativ verwendet werden bei Verhandlungen um die Leiharbeit. Neben Fragen der Arbeitsorganisation und der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit einer alternden Belegschaft ist von besonderem Belang, auch die Personalrekrutierung den sich künftig stark ändernden Rahmenbedingungen anzupassen. Somit bedeutet dies, die Forderungen der Arbeitsgeberseite nach mehr Leiharbeit den mittel- und langfristigen Personalbedarf gegenüberzustellen. Hierfür brauchen die Betriebsräte jedoch eine gezielte Unterstützung rund um die „Demographieanalyse“ im Betrieb, sei es durch Instrumente, sei es durch eine gezielte Begleitung und Beratung.

Insofern ergeben sich aus den Fallstudien sowohl strategische als auch argumentative Hinweise, die einfließen können in künftige Unterstützungsangebote für die betrieblichen Interessenvertretungen. In strategischer Hinsicht ist hier das Vorgehen bei der Herstellung einer betrieblichen Öffentlichkeit und die Mobilisierung der Stammbeschäftigten für die Belange der Leihbeschäftigten zu nennen. In argumentativer Hinsicht erscheint es lohnend, die Wechselwirkungen zwischen Leiharbeit und Qualität, Sicherheit und Gesundheit einerseits und den Erfordernissen einer demographiefesten Personalentwicklung andererseits herzustellen.

¹⁶ Hierzu differenziert: www.carna-verbund.de

6 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Als ver.di-Schlüsselbranchen bei der Nutzung der Leiharbeit konnten Verkehr/Nachrichten, unternehmensnahe Dienstleistungen, sonstige private und öffentliche Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur identifiziert werden. Besonders dynamisch breitet sich die Leiharbeit in den Branchen Verkehr/ Nachrichten sowie unternehmensnahe Dienstleistungen aus. Auch wenn die Statistik lediglich die Entwicklungen der Vergangenheit abbilden kann, ist es unserer Ansicht nach sinnvoll, die gewerkschaftlichen Aktionen zur Leiharbeit – aber auch der weiteren atypischen Beschäftigung – in diesen Branchen konzentriert anzulegen.

Die Ergebnisse der Sonderauswertungen konnten zeigen, dass sich im Organisationsbereich der ver.di die Leiharbeit in verschiedenen Feldern anders darstellt als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich. Besonders bei den intensiv nutzenden Betrieben sind die Herausforderungen für die betriebliche Interessenvertretung außerordentlich hoch.

Wir sehen damit einen besonderen Handlungsbedarf in den nachfolgenden Feldern:

Stärkung der Einwirkung betrieblicher Interessenvertretungen auf die Personalpolitik

Im Organisationsbereich der ver.di entwickelt sich die Leiharbeit weit unabhängiger von saisonalen oder konjunkturellen Einflüssen. Wenn also die Leiharbeit eher als regulärer Bestandteil der betrieblichen Personalpolitik gehandhabt wird und gerade in den Dienstleistungen noch eine Reihe anderer atypischer Beschäftigungsverhältnisse hinzukommen, sind die betrieblichen Interessenvertretungen mit einer großen Anzahl unterschiedlicher Tarif- und Entlohnungsbedingungen konfrontiert.

Darüber hinaus gaben die betrieblichen Interessenvertretungen aus dem ver.di-Organisationsbereich häufiger an, dass reguläre Beschäftigung durch Leiharbeit ersetzt wurde oder dies künftig geplant ist. Insofern scheint hier das reguläre Beschäftigungsvolumen stärker unter Druck zu geraten als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich.

Daher muss besonderes Augenmerk auf den Ausbau der Kompetenzen von betrieblicher Interessenvertretung für eine gezielte Einflussnahme auf die Personalpolitik gelegt werden. Im Sinne Guter Arbeit sollte daher die Wahrnehmung aller betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte offensiv unterstützt werden.¹⁷ Es geht betriebspolitisch um eine strategische Ausrichtung zur Eindämmung von Prekarität. Dies in einem ganzheitlichen Ansatz, denn nicht allein die sehr heterogenen Randbelegschaften sind als prekär zu bezeichnen, sondern ebenso sind die Stammebelegschaften prekariätsbedroht.¹⁸

¹⁷ Bezogen auf die Personalplanung vor allem über §92 sowie 92a BetrVG.

¹⁸ Auch für die Handlungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte in Bezug auf Prekarität liegen umfangreiche Untersuchungen und Empfehlungen vor: z. B. Koch 2007, Brinkmann/Dörre/Röbenack gemeinsam mit Kramer/Speidel 2006.

Stärkung der Verhandlungsmacht betrieblicher Interessenvertretungen

Um tatsächlich eine starke Verhandlungsmacht aufbauen zu können, ist eine stärkere Mobilisierung der Leiharbeitenden notwendig. Wenn Leiharbeitende mobilisiert werden müssen, dann muss sich dies auch niederschlagen in der Zeit, die für sie aufgewendet wird. Unabdingbar ist eine direkte Kommunikation mit den Leiharbeitenden.

Die Angaben der Befragten zeigen jedoch für den ver.di-Organisationsbereich, dass hier nur wenig Mehraufwand in den betriebsrätlichen Sprechstunden betrieben wird. Hier sollte durch die ver.di eine gezielte Unterstützung beim Aufbau einer „betriebsrätlichen Infrastruktur“ als Voraussetzung für Mobilisierung gegeben werden. Diese könnte darin bestehen, dass feste Ansprechpersonen für Leiharbeit im Betriebsrat etabliert werden oder spezielle Betriebsversammlungen oder Sprechstunden¹⁹. Zum Aufbau einer Infrastruktur gehört jedoch ebenso die Bereitstellung von Rüstzeug für die Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen (hier ist der Mehraufwand im ver.di-Organisationsbereich überdurchschnittlich) und bei Konflikten mit dem Arbeitgebern (häufiger im ver.di-Organisationsbereich als in der allgemeinen Wirtschaft). In beiden Fällen liegt zwar inzwischen eine hinreichende Anzahl von Handlungshilfen und Mustern vor, diese sollten jedoch bei Betriebsbetreuer/-innen und betrieblichen Interessenvertretungen weiter bekannt gemacht werden.

Ebenso wichtig ist es, allen Teilen der Belegschaft zu vermitteln, dass die Ausweitung von Leiharbeit und anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen jeden und jede etwas angeht, ein gesamtbetriebliches Problembewusstsein ist unabdingbar.

Durchsetzung von equal treatment

Benachteiligungen der Leiharbeitenden im ver.di-Organisationsbereich treten häufiger bei der Arbeitszeit und bei der Qualifizierung auf. Entsprechend sollten künftig konzentriert in diesen Feldern Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Im Kern geht es hier erneut um die Ausschöpfung der bestehenden Mitbestimmungsrechte.

Aus den Fallstudien ergeben sich sowohl strategische als auch argumentative Hinweise, die einfließen können in künftige Unterstützungsangebote für die betriebliche Interessenvertretungen. In strategischer Hinsicht ist hier das Vorgehen bei der Herstellung einer betrieblichen Öffentlichkeit und die Mobilisierung der Stammbeschäftigten für die Belange der Leihbeschäftigten zu nennen. In argumentativer Hinsicht erscheint es lohnend, die Wechselwirkungen zwischen Leiharbeit und Qualität, Sicherheit und Gesundheit einerseits und den Erfordernissen einer demographiefesten Personalentwicklung andererseits herzustellen.

¹⁹ Hierzu liegt inzwischen eine Reihe von Empfehlungen vor, an denen sich orientiert werden kann: z. B. DGB Bundesvorstand 2007 aber auch von ver.di (Bundesvorstand, Tarifpolitische Grundsatzabteilung).

Relativ gesehen, sind in den Dienstleistungen – und das ist keine Neuigkeit – „bad jobs“ häufiger anzutreffen als in der Industrie. Es geht daher nach unserer Einschätzung um eine ganzheitliche Betrachtung und Strategieentwicklung beim Umgang mit stetig heterogener werdenden Arbeitsverhältnissen, Chancen und Arbeitsbedingungen im Betrieb. Für eine wirksame Politik gegen prekäre Beschäftigung ist daher ein Bündel abgestimmter Strategien notwendig. Bezogen auf die Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretungen ergeben sich nunmehr folgende Ansatzpunkte:

Informationen gezielt aufbereiten

Gewerkschaftsseitig, so auch bei ver.di, existiert inzwischen eine Vielzahl von einschlägigen Informationen und Handlungshilfen. Sie sind jedoch den betrieblichen Interessenvertretungen nicht immer bekannt bzw. fehlt oftmals die Zeit, sich diese Informationen zusammenzustellen und an die individuellen betrieblichen Erfordernisse anzupassen.

Es bietet sich an, erneut die verschiedenen Quellen und Materialien zusammenzufassen und in Form eines Werkzeugkoffers anzubieten. Die Information über die Mitbestimmungsrechte in Bezug auf Leiharbeit sollte hierbei einen hohen Stellenwert haben. Hier kann Unterstützung durch die Betriebsbetreuer/-innen gegeben werden, diese müssen jedoch ebenfalls gezielt und kontinuierlich „versorgt“ werden. Entscheidend ist, gemeinsam mit den betrieblichen Akteuren/-innen auszuwählen, welche Bestandteile des Werkzeugkoffers für den jeweiligen Betrieb angewendet werden.

Strategische Kompetenz stärken

Die Fallstudien konnten zeigen, dass sich Verhandlungsvorteile ergeben können, wenn die Leiharbeit in Zusammenhang mit anderen für den Betrieb relevanten Themen gestellt werden – in dem Abfallwirtschaftsbetrieb waren dies Qualität, Sicherheit, Gesundheit und die Implikationen des demographischen Wandels. Um hier die Betriebsräte zu stärken, müssen ihnen Handlungshilfen zur Verfügung gestellt werden.

Dies meint etwa, dass genauere Analysen zur Qualitätsentwicklung, Sicherheit und Gesundheit im Betrieb – differenziert nach Beschäftigtengruppen – angestellt werden können, um hier die Faktenlage zu verbessern. Doch auch das gesamte Spektrum der Demographieanalysen sollte künftig stärker von den Betriebsräten gehandhabt werden einschließlich der daraus zu treffenden Ableitungen für die Leiharbeit.

Schulung und Information intensivieren

Hier besteht nicht nur Bedarf bei den Betriebs- und Personalräten, sondern ebenso bei den Betriebsbetreuern/-innen, die als wichtige Unterstützer der betrieblichen Akteure/-innen weiter gestärkt werden sollten. Sie sehen Schulungs- und Informationsbedarf vor allem zu Zahlen, Daten und Fakten zur Leiharbeit, zu bestehenden Tarifverträgen in der Leiharbeit, zur Unterstützung der praktischen Anwendbarkeit (Handbücher, Leitfäden, Musterbetriebsvereinbarungen und Beispiele Guter Praxis) sowie den Handlungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, bestehende Bildungsangebote an diesen Bedarf anzupassen beziehungsweise weitere Workshops und Seminare anzubieten.

Mobilisierungsstrategie weiter bekannt machen

Das Fallbeispiel in der Gesundheitswirtschaft zeigt, dass durch die Herstellung einer betrieblichen Öffentlichkeit durch die Betriebsräte eine Solidarität von Leiharbeitskräften und Stammbeschäftigten hergestellt werden konnte. Hierdurch konnte der Betriebsrat durchsetzen, dass eine Vereinbarung getroffen wurde zur Übernahme der Leiharbeiter/-innen in reguläre Beschäftigung. Doch auch innerhalb der ver.di bestehen inzwischen genügend weitere positive Erfahrungen zur Mobilisierung und Organisation; zu verweisen ist etwa auf die Kampagne im Hamburger Sicherheitsgewerbe (www.neverworkalone.de)²¹. Obwohl also Gute Praxis längst generiert ist, muss der konkreten Anwendung auf andere Betriebe weiterhin hohe Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Intensive betriebliche Strategieentwicklung

Zu Beginn einer konzentrierten betrieblichen Strategieentwicklung steht die gezielte Aufbereitung der betrieblichen Informationen zum Umfang und den Folgen der Leiharbeit ebenso wie anderer prekärer Beschäftigungsformen. Sie sollten in einen engen Zusammenhang gestellt werden mit weiteren relevanten (und eng korrespondierenden) Informationen, etwa zur Qualitätsentwicklung und zur Altersstruktur und dem Fachkräftebedarf im Unternehmen.

Diese Ergebnisse sollten anschließend mit den betrieblichen Interessenvertretungen diskutiert werden mit dem Ziel, die Eckpunkte für das weitere Vorgehen festzulegen. Unterstützend sollten umfangreiche Materialien und Beratungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Parallel zur betrieblichen Strategieentwicklung sollte ein gewerkschaftliches Seminar und Workshopangebot bereitgestellt werden.

²⁰ Vgl.: Dribbusch 2008

²¹ Vgl.: Dribbusch 2008

Literatur und Quellen

- Almeritter, Anja (2008): Zeitarbeit kann Türen öffnen, die sonst häufig zu sind. Interview mit Ariane Durian, iGZ, Wochenblatt, 5. Juni 2008. http://www.ig-zeitarbeit.de/admindownload/durian_interview_wochenblatt.pdf
- Betriebsrat Vivantes GmbH (2007): Anspruch und Alltag. Pflegekräfte in Vivantes, Berlin
- Brehmer, Wolfgang/Seifert, Hartmut (2007): Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse, WSI Diskussionspapier 156, November 2007, Düsseldorf
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke gemeinsam mit Kramer, Klaus/Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2008a): Arbeitsmarktberichterstattung; Branchen und Berufe in Deutschland 1997–2007 – Zeitarbeit, Nürnberg 2008
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2008b): Statistik; Zeitreihe Arbeitnehmerüberlassung – Leiharbeiter und Verleihbetriebe, Nürnberg
- Burda, Michael/Kvasnicka, Michael (2005): Zeitarbeit in Deutschland; Trends und Perspektiven, SFB 649 Discussion Paper 2005 – 048, Berlin
- Dahlbeck, Elke/Hilbert, Josef (2008): Beschäftigungstrends in der Gesundheitswirtschaft im regionalen Vergleich, IAT Forschung aktuell 06/2008
- Die Gesundheitswirtschaft (2008): Die 100 größten Arbeitgeber. 6/2008
- Denzel, Gerd (2008): Projekt Zeitarbeit, unveröffentlichte Skizze, Berlin
- DGB Bundesvorstand (2003): Ratgeber Zeitarbeit. Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte, Berlin
- DGB Bundesvorstand (2007b): Prekäre Beschäftigung. Herausforderung für die Gewerkschaften. Anregungen und Vorschläge für die gewerkschaftliche Diskussion, Berlin
- Dörre, Klaus (2007): Leiharbeit – eine prekäre Beschäftigungsform. In: IG Metall Bezirk Berlin Brandenburg Sachsen: Sozialreport Zeitarbeit, Berlin
- Ernst & Young (2004): Personaldienstleistungen in Deutschland – Auf zu neuen Größen, Stuttgart
- Fuchs, Tatjana (2006): Arbeit & Prekariat. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, Stadtbergen 2006
- IG Metall NRW: „Leiharbeit als neue Personalstrategie? Strategien für Betriebsräte“, Dokumentation eines Workshops mit Betriebsräten und Wissenschaftlern, Düsseldorf 2008
- IG Metall Vorstand (2006): Prekäre Arbeit. Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretungen, Arbeitsmappe des Projektes „Gute Arbeit“, Frankfurt/Main

IG Metall Vorstand: Prekäre Arbeit – Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung (Arbeitsmappe des Projektes „Gute Arbeit“), Frankfurt am Main 2006

iGZ (2006): Rede des iGZ Vorsitzenden Volker Homburg, Bundeskongress des iGZ in Münster 03/2006, unter: http://ig-zeitarbeit.de/verbandsschwerpunkte/Kongressergebnisse_Muenster/V_Homburg_Mitgliederversammlung3.pdf

Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG) (2009), unter: <http://www.pflege-kurse.de/info/schulen/berlinviantes.htm> vom 3.1.2009

Keller/Seifert (Hrsg.) (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin

Koch, Manfred (2007): Letzter Ausweg Leiharbeit – Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform, SOFI Dortmund, Januar 2007

Klemm, Matthias/Sandig, Christian/Schubert, Judith: Fallstudien zu Leiharbeit in deutschen Betrieben, Edition Hans-Böckler-Stiftung Nr. 224, Düsseldorf 2008

Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2004): Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform, in: Vogel, B. (Hrsg.): Leiharbeit. Sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg

Kvasnicka, Michael (2005): Does temporary Agency work provide a stepping stone to regular work?, Berlin

Kvasnicka, Michael/Werwatz, Axel (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit, DIW Wochenbericht 49/02, Berlin

Langenhoff, Georg/Rohlmann, Jenny (2006): ZUBILIS – Zukunft der Bildung im Strafvollzug des Landes Nordrhein-Westfalen; Arbeitsmarktchancen für Haftentlassene. Ergebnisse der ersten Welle eines Arbeitsmarktsurveys, Düsseldorf

Meifort, Barbara (2002): Personenbezogene Dienstleistungen im Wandel: neue Unternehmens- und Wirtschaftsformen – neue berufliche Anforderungen – neue Berufe, in: BWP, 1/2002.

Miegel, Meinhard/Wahl, Stefanie/Schulte, Martin (IWG) (2007): Die Rolle der Zeitarbeit in einem sich ändernden Markt, Bonn 2007

Mitlacher, Lars (2004): Zeitarbeit in Deutschland und den USA. Eine vergleichende Analyse von Einflussfaktoren auf die Nutzung von Zeitarbeit, Lohmar

NORA Personaldienstleistungen GmbH (2009a): Unsere Vita für Ihren Erfolg, http://www.nora-zeitarbeit.de/ueberuns_2.html vom 4.1.2009

NORA Personaldienstleistungen GmbH (2009b): Gesetzliche Grundlagen, http://www.nora-zeitarbeit.de/ueberuns_4.html vom 4.1.2009

Naujack, Moritz (2008): Stellungnahme Gesundheitsausschuss Deutscher Bundestag 18.6.08
<http://www.bundstag.de/ausschuesse/a14/anhoerungen/2008/088/stllg/naujack.pdf>
vom 10.1.09

Niermann, Inga: Mehr Zeitarbeit am Patientenbett, kma Pflege 06/08.

- Oberst, Matthias/Schank, Torsten/Schnabel, Claus (2006): Interne Arbeitsmärkte und Einsatz temporärer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Fallstudie mit Daten eines deutschen Dienstleistungsunternehmens, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg, Diskussionspapier 46, Nürnberg
- Pernicka, Susanne et al (Universität Wien) (2006): Arbeitsgesellschaft und industrielle Demokratie in Europa – Die Rolle der Gewerkschaften im Wandel der Arbeitsgesellschaft; 3. Zwischenbericht: Unternehmensfallstudien zu kollektiver Organisationsbereitschaft von abhängig Selbständigen, Leiharbeiter/-innen und befristet Beschäftigten auf Abruf in Call Centern, der Erwachsenenbildung und der Elektroindustrie; Studie im Auftrag des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien
- Promberger, Marcus (2006): Leiharbeit im Betrieb – Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Abschlussbericht des HBS Forschungsprojektes, Nürnberg
- Rudolph, Helmut (2007): Trendreport Betriebsrätewahlen 2006, Kassel
- Strotmann, Harald/Vogel, Alexander (2004): Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument. Eine empirische Untersuchung über die Struktur der Leiharbeit in Baden-Württemberg und die mit ihr verknüpften Erwartungen, iaw-Kurzbericht 5/2004, Tübingen
- ver.di-Bundesvorstand (2007): Beschlüsse des 2. Bundeskongresses der ver.di, in Leipzig 2007, Berlin
- ver.di-Bundesvorstand (2008a): unveröffentlichtes Dokument – Beschlüsse der 5. Sitzung des Bundesvorstandes der ver.di am 14. Januar 2008 in Berlin: 15ff
- ver.di-Bundesvorstand (2008b): unveröffentlichtes Dokument – Verständigung über gemeinsame politische Arbeitsvorhaben der ver.di: Ergebnisse der Planungsgespräche 2008, Zusammenfassung für die Sitzung des Bundesvorstandes, Anlage 1 zu TOP 4.6 (Februar 2008)
- ver.di-Bundesvorstand, Tarifpolitische Grundsatzabteilung: Informationen für Betriebs- und Personalräte zur neuen Leiharbeit, Berlin
- ver.di-Bundesvorstand, Tarifpolitische Grundsatzabteilung: Arbeitshilfe Leiharbeit, Schwerpunkt Tarifverträge, Berlin
- ver.di-Bundesvorstand, Tarifpolitische Grundsatzabteilung: Leiharbeit auf Abwegen, unter anderem Ergebnisse von Betriebsrecherchen und Befragungen, Berlin
- ver.di-Bundesvorstand (2008c): unveröffentlichtes Dokument – Unterrichtungsvorlage für die III/3. Sitzung des Gewerkschaftsrats, März 2008 zu TOP 4.1.
- Wahl, Stefanie (2005): Arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland, IGZ Stuttgart 29.09.2005
- Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang (2007): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Arbeitspapier 148 der HBS, Düsseldorf
- Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang (2007): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Arbeitspapier 148 der HBS, Düsseldorf

Weinkopf, Claudia (2006): Mindestbedingungen für die Zeitarbeitsbranche?,
IAT-Expertise im Auftrag des iGZ, Gelsenkirchen

Weinkopf, Claudia/Vanselow, Achim (2008): (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit?,
Expertise im Auftrag der Friedrich Ebert Stiftung (WISO Diskurs), Bonn

Vivantes GmbH (2009): Netzwerk für Gesundheit <http://www.vivantes.de/> vom 3.1.2009

Vivantes GmbH (2008): Geschäftsbericht 2007 Berlin