

„Wenn zwei das Gleiche tun, wird es noch lange nicht gleich geschätzt und vergütet“

„Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“ der Technologieberatungsstelle (TBS) beim DGB NRW e. V.

Menschen in Leiharbeit oder mit Werkverträgen sind gegenüber der Stammbesellschaft oft benachteiligt, nicht selten auch unrechtmäßig. Um hier aufzuklären, riefen der DGB NRW und das Arbeitsministerium in Nordrhein-Westfalen 2008 das Projekt „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“ ins Leben. Zu den drei Beraterinnen und Beratern der Service-Hotline, die bei der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V. angesiedelt ist, zählt Katja Köhler.

G.I.B.: Frau Köhler, die Service-Hotline geht auf eine Idee aus dem Jahre 2008 zurück, als Guntram Schneider, DGB-Vorsitzender, und Karl-Josef Laumann zum ersten Mal Arbeitsminister des Landes Nordrhein-Westfalen waren. Vor welchem Hintergrund begann die Hotline mit der Tätigkeit?

Katja Köhler: Mit der Hartz-Gesetzgebung der rot-grünen Bundesregierung unter Kanzler Gerhard Schröder und der Deregulierung des Arbeitsmarktes ging ein starker Anstieg der Leiharbeit einher. In den Medien häuften sich seinerzeit die Berichte über Skanda-

fahrungen aus diesen Telefonaten haben wir in Transferworkshops auch einem Fachpublikum vorgestellt. Unser Angebot hat sich dann erweitert, indem wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Agenturen für Arbeit und Jobcentern darin geschult haben, was „faire Zeitarbeit“ ist. Auch auf Zeitarbeitsmessen haben wir an Infoständen beraten oder Arbeitssuchende zu ihren „Rechten im Arbeitsvertrag“ geschult.

Dann sind Schulungskonzepte für Personal- und Betriebsräte entstanden. In den Schulungen erfahren sie, wie sie im Betrieb mit Fremdfirmen umgehen sollten, um sicherzustellen, dass die Stammbesellschaft nicht ersetzt wird und die Bedingungen vor Ort für alle gleich gut sind. Dabei steht Auslagerung nicht mehr nur durch Leiharbeit, sondern auch durch Werkverträge im Fokus.

G.I.B.: Etwa eine Million Menschen sind in Leiharbeit beschäftigt, der Anteil liegt konstant bei etwa drei Prozent. Was ist die Idee von Leiharbeit und wozu ist sie nicht gedacht?

Katja Köhler: Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist Leiharbeit eigentlich als Flexibilitätspuffer für Betriebe gedacht, um eine vorübergehende Auftragsspitze mit zusätzlichen Beschäftigten abdecken zu können. Leiharbeit wurde daneben als arbeitsmarktpolitisches Instrument eingesetzt, in der Hoffnung durch den sogenannten Klebeffekt, mehr Leute in dauerhafte Beschäftigung zu bringen – hierzu gibt es jedoch keine ausreichend belastbaren Zahlen.

Es gab nach der Hartz-Gesetzgebung viele Regelungen in der Leiharbeit nicht mehr. Das animierte Unternehmen, Stammbeschäftigte durch Leiharbeitskräfte zu ersetzen und so Lohnkosten zu sparen. Der Einspareffekt ergibt sich dadurch, dass geringere Personalkosten anfallen, weil zum Beispiel keine Bewerbungsgespräche mehr nötig sind. Die ganze Personalsachbearbeitung

Es gab nach der Hartz-Gesetzgebung viele Regelungen in der Leiharbeit nicht mehr. Das animierte Unternehmen, Stammbeschäftigte durch Leiharbeitskräfte zu ersetzen und so Lohnkosten zu sparen.

le beim Einsatz von Leiharbeitskräften. Der DGB und die Landesregierung verabredeten, etwas zu tun, um den Missbrauch einzudämmen. Die Service-Hotline ist eine Einrichtung, an die sich zum Beispiel Beschäftigte in der Leiharbeit wenden können, die gerade nicht gewerkschaftlich organisiert sind.

G.I.B.: Welche Aufgaben haben sich über das vergangene Jahrzehnt entwickelt?

Katja Köhler: Über das Jahrzehnt haben sich durch gesetzliche Änderungen und wirtschaftliche Entwicklungen, die Zielgruppen und Themen an der Hotline verändert und erweitert. Ursprünglich stand die reine Hilfestellung am Telefon und per E-Mail für Leiharbeitskräfte und diejenigen, die eine Tätigkeit in der Leiharbeit aufnehmen wollten, im Vordergrund. Die Er-



Katja Köhler, Beraterin „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“ der TBS beim DGB NRW e. V.

deckt ja die Zeitarbeitsfirma ab, also der Verleiher. Und im Krankheitsfall einer Leiharbeitskraft entsendet die Zeitarbeitsfirma theoretisch direkt jemand anderen auf den Arbeitsplatz. In Betrieben schrumpft also unter Umständen die Personaldecke an Stammbeschäftigten, und dazu ist Leiharbeit definitiv nicht gedacht.

G.I.B.: Inwiefern ist auf dem Leiharbeitsmarkt von einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ auszugehen, die Experten sehen?

Katja Köhler: Zahlen der Bundesagentur für Arbeit belegen durchaus, dass Menschen in Leiharbeit häufig weniger verdienen. Wir müssen in diesem Zusammenhang aber zwischen geringer Qualifizierten etwa im Helferbereich und hoch Qualifizierten unterscheiden. Was die Bezahlung angeht, verdienen beide Qualifikationsgruppen im Durchschnitt weniger als die Stammbeslegschaft, zumindest nach dem Bericht der Bundesagentur für Arbeit. Sicher mag es Ausnahmen geben, schließlich handelt es sich um den Durchschnitt.

Unterschiede zeigen sich insbesondere darin, dass ich, wenn ich in einer Hilfstätigkeit mit geringer Qualifizierung beschäftigt bin, relativ schnell im Betrieb ausgetauscht werden kann. Manche Zeitarbeitsfirmen sprechen im Krankheitsfall die Kündigung aus, weil es sich für sie gar nicht lohnt, die Fehlzeit der Person zu überbrücken. Da kommt einfach jemand anderes in den Betrieb. Im Bereich der Hilfsarbeiten ist auch die Verhandlungsmacht der Beschäftigten schlecht. Wenn es fünf andere gibt, die den Job zu anderen Konditionen machen, bin ich beim Aushandeln von Fahrtkosten oder der richtigen Entgeltgruppe womöglich erpressbar. Da hat es ein hoch Qualifizierter leichter, der sich aus fünf Firmen die passende aussuchen kann. Hinzukommen kann, dass eine gering qualifizierte Person im Regelungsdschungel schneller den Durchblick verliert. Zeitarbeit ist über Arbeitsrecht, Tarifverträge, betriebliche Vereinbarungen und das obligatorische Arbeitszeitkonto schon sehr komplex. Selbst hoch Qualifizierte, die in der Auseinandersetzung mit rechtlichen Texten geübt sind, stoßen da an Grenzen. Im Idealfall greifen Betroffene zum Hörer und rufen uns an.

G.I.B.: Dreht es sich besonders um Verdienstfragen, wenn Beschäftigte die Service-Hotline nutzen?

Katja Köhler: Es gibt wiederkehrende Themen. Kündigung ist ein Dauerbrenner bei uns. Ratsuchende sind oft unsicher, ob es rechtens sei, dass ihnen während der Probezeit gekündigt wird. Auch die richtige Eingrup-

Zahlen der Bundesagentur für Arbeit belegen durchaus, dass Menschen in Leiharbeit häufig weniger verdienen.

pierung ist ein immer wiederkehrendes Thema. Es gibt zudem saisonale Fragen zu Feiertagszuschlägen. Der mögliche Anspruch auf Branchenzuschläge ist ein eigenes Feld. Nicht zuletzt ist der Beratungsbedarf nach gesetzlichen oder tarifvertraglichen Änderungen hoch. 2018 gab es neue Regelungen zur Überlassungshöchstdauer oder zum Anspruch auf gleiche Bezahlung, Equal Pay. In letzterem Fall berichteten uns viele Menschen, dass sie den Einsatzort wieder wechseln mussten, bevor nach neun Monaten der Equal-Pay-Anspruch greifen konnte. Im Endeffekt mussten sie dann wieder in einem neuen Betrieb beginnen.

Ich erinnere mich an den Anruf einer Leiharbeitskraft, für die gab es zuletzt keinen Einsatz mehr im Betrieb, also eine verleihfreie Zeit. Für diese Zeit ist ihm einfach Urlaub abgezogen worden. Dabei hatte er weder einen Urlaubsantrag eingereicht noch zugestimmt, Urlaub zu nehmen. Dieses Verhalten des Verleihers ist erstens dreist und zweitens natürlich nicht rechtens.

G.I.B.: Ihre Schulungen für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler haben auch durch die steigenden Stellenangebote von Zeitarbeitsfirmen zugenommen. Welche besonderen Anliegen haben Vermittler von Jobcentern und Agenturen für Arbeit?

Katja Köhler: Ein Aspekt ist das Thema Vorteilsübersetzung. Vermittler möchten wissen, welche Argumente für die Aufnahme einer Zeitarbeit sie den Arbeitssuchenden an die Hand geben können. Sie befinden sich

oft im Zwiespalt, ob sie es gut finden sollen, in Zeitarbeit zu vermitteln oder nicht. Arbeitsvermittler registrieren ja die negativen Erfahrungen mit Zeitarbeit und die Rechtsunsicherheit. Auch fehlen oft Kenntnisse zu Tarifverträgen, Arbeitszeitkonten, Kündigungen, Anrecht auf Fahrtkostenerstattung. In den dreistündigen Schulungen können wir schon grundlegendes Wissen vermitteln. Und das Interesse an unserem Angebot reißt nicht ab.

G.I.B.: Die dritte Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist jetzt zwei Jahre in Kraft. Was hat sie zur Eindämmung von Missbrauch bei Leiharbeit bewirken können?

Katja Köhler: Die Bundesregierung wollte die Bedingungen für Beschäftigte in der Leiharbeit verbessern. Deshalb sieht das Gesetz vor, dass Beschäftigte in der Leiharbeit nach neun Monaten „Equal Pay“ also den gleichen Lohn wie die Stammbeschäftigten erhalten müssen. Wenn wir jetzt auf die Umsetzung blicken, ist zu bedenken, dass Zeitarbeit eine Branche mit hoher Personalfuktuation ist. Viele Beschäftigte profitieren

geher Umgehungsstrategien an. Sie lassen verschiedene Beschäftigte auf einer Stelle rotieren und sorgen so für ein Personalkarussell.

G.I.B.: Wie sind die Entwicklungen im Bereich der Werkverträge?

Katja Köhler: In der Novelle ist erstmals gesetzlich festgehalten, was die Kriterien für Werkverträge sind. Betriebe konnten zuvor Bestimmungen leichter umgehen und Leiharbeit durch Werkverträge ersetzen. In der Tendenz sind nun viele Werkverträge in geregelte Leiharbeit überführt worden oder werden korrekt angewendet – von einer Integration in den Betrieb, also Insourcing, habe ich bisher wenig gehört.

G.I.B.: Es besteht auch nach über zehn Jahren Arbeit der Service-Hotline noch viel Beratungsbedarf. Zur AÜG-Novelle haben Sie auch Gewerkschaftssekretäre und Betriebsräte befragt. Was sagen die Praktiker?

Katja Köhler: Die neun Interviews über jeweils anderthalb Stunden bestätigen im Wesentlichen unsere Eindrücke. Keiner der Befragten hat gesagt, dass die Situation der Beschäftigten sich durch die Novelle wesentlich verändert habe. Sie kämpfen vor Ort dagegen, dass die Höchstüberlassungsdauer zur Rotation auf dem Arbeitsplatz führt, obwohl eigentlich nur eine vorübergehende Beschäftigung erlaubt ist. In der Frage des Equal Pay fehlt meist die Transparenz, welche Lohnbestandteile zum Vergleich heranzuziehen sind. Dann ist meist nicht das Gesetz ausschlaggebend für die Übernahme eines Beschäftigten aus der Leiharbeit, sondern beispielsweise Besonderheiten des regionalen Arbeitsmarkts. Das sind Schlaglichter aus den Interviews. Grundsätzlich ist aber festzuhalten, dass die Bedingungen für Leiharbeitskräfte dann wesentlich besser sind, wenn es Betriebs- und Personalräte gibt, die sich engagieren.

Die Bedingungen für Leiharbeitskräfte sind dann wesentlich besser, wenn es Betriebs- und Personalräte gibt, die sich engagieren.

von Equal Pay nicht, weil sie die gesetzlich geregelten neun Monate auf einer Stelle gar nicht erreichen. Gleiches gilt für die Spanne von 15 Monaten Arbeitsdauer, die für „Equal Pay“ zu erreichen ist, wenn ein tariflicher Branchenzuschlag gezahlt wird. So überwindet nur ein geringer Anteil Beschäftigter die Schwelle zur gleichen Bezahlung wie die Stammbesellschaft. Darüber hinaus ist es schwierig zu klären, was eigentlich gleiche Bezahlung ist und welche Entgeltbestandteile zu berücksichtigen sind. Es gibt zwar inzwischen einen Anspruch, das Niveau des Vergleichslohns zu erfahren. Ob in die Berechnung allerdings Urlaubsgeld, Prämien oder andere Elemente einbezogen sind, ist selten nachvollziehbar und auf Rechtmäßigkeit zu überprüfen. Auch im Falle der Dauerleiharbeit wenden Arbeit-

Bei allen Umgehungsstrategien von Unternehmen, Verbesserungen auszuhebeln, gab es auch Übernahmewellen. Wir haben von Betrieben gehört, wo viele Menschen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis wechselten. Zudem können Betriebsräte jetzt Betriebsvereinbarungen abschließen. Diese sind Bedin-

gung dafür, etwa die Überlassungshöchstdauer zu verlängern, sofern es einen Tarifvertrag mit einer entsprechenden Öffnungsklausel gibt. Auch wenn längere Überlassungen von Leiharbeitskräften auf den ersten Blick nicht positiv erscheinen mögen und viele Beschäftigte ohnehin nicht lange bleiben, lassen sich doch auch für die ersten Beschäftigungsmonate Verbesserungen erreichen. In die Betriebsvereinbarung können verbindliche Qualifizierungsmaßnahmen oder gewisse Zulagen Eingang finden. Und die meisten Arbeitgeber wenden Werkverträge jetzt korrekt an oder satteln direkt auf Leiharbeit um.

G.I.B.: Hat die Novelle die Auseinandersetzung in den Betrieben mit Fremdpersonal befördert?

Katja Köhler: Das hat sie. Oft war die Novelle für die Geschäftsführung überhaupt erst der Anstoß, sich mit dem Themengebiet zu beschäftigen. Bei der Abgrenzung von Leiharbeit zu Werkverträgen kamen Papiere im Betrieb in Umlauf, die alle Kriterien zur Information aufgelistet haben. Die Chefs versicherten Betriebsräten, dass sie sich an diese Kriterien halten würden. Damit ist bereits etwas erreicht, auch wenn Arbeitgeber natürlich fürchten müssen, mit Bußgeldern belegt oder mit Klagen überzogen zu werden, wenn sie rechtswidrig gehandelt haben oder handeln. Ein wesentlicher Pluspunkt ist nun: Hatten Betriebsräte bisher bereits Anspruch auf Unterrichtung, welche Arbeitskräfte wo im Betrieb zum Einsatz kommen, steht es nun als Paragraf explizit im Betriebsverfassungsgesetz. Das ist ein anderes Signal, das die Rolle der Betriebsräte noch einmal stärkt.

G.I.B.: Leiharbeitsfirmen stehen unter der Kontrolle durch die Bundesagentur für Arbeit. Es heißt, 85 Planstellen stünden etwa 50.000 Zeitarbeitsunternehmen gegenüber. Wie effektiv kann diese Kontrolle sein?

Katja Köhler: Wir selbst haben keinen direkten Einblick und prüfen nicht selbst, bekommen aber mit, dass sowohl Arbeitgeber, Zeitarbeitsfirmen als auch Gewerkschaften die Kontrollen für nicht ausreichend und schlagkräftig genug halten. Alle haben ein Interesse daran, weniger schwarze Schafe in der Branche

TECHNOLOGIEBERATUNGSSTELLE BEIM DGB NRW E. V. (TBS NRW)

Die Träger der TBS NRW e. V. sind der DGB Bezirk NRW und das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS).

Das vom Deutschen Gewerkschaftsbund Bezirk NRW und dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW 2008 gestartete Projekt „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“ ist mehr als ein Angebot zur Beratung von Beschäftigten und Arbeitssuchenden über Telefon und E-Mail. In Fragen zu Arbeitsrecht und Tarifverträgen bietet die ausführende Technologieberatungsstelle beim DGB NRW zudem verschiedene Schulungen an.

Für Betriebs- und Personalräte stehen Workshops wie „Betriebsvereinbarung Leiharbeit“ oder „Rechtliche Grundlagen zum Fremdfirmeneinsatz“ zur Verfügung. An Arbeitsagenturen und Jobcenter richten sich die dreistündige Schulung „Vermittlung in faire Zeitarbeit“ oder eine ganztägige Intensivschulung. Wer Arbeit sucht bzw. Kundin/Kunde der Jobcenter oder Agenturen für Arbeit ist, erfährt durch den Vortrag „Leiharbeit – meine Rechte im Arbeitsvertrag“ Unterstützung.

zu haben. Es gibt mehrere Kritikpunkte an der Effizienz der Kontrollen. Die Rechte der Kontrolleure sind begrenzt. Nach meiner Kenntnis sind sie befugt, eine Anzahl von Akten zu prüfen. Anhand der Aktenlage erfolgt bei etwaigen Verstößen ein Bußgeld. Bei einem Verstoß gegen Fahrtkostenregelungen wird das Bußgeld aber nicht auf den Gesamtumsatz des Zeitarbeitsunternehmens hochgerechnet, sondern nur auf die Anzahl geprüfter Akten. Das benachteiligt kleinere Firmen, die in Relation höhere Bußgelder zu bezahlen haben als große Firmen. Systematischer Missbrauch ist so nicht einzudämmen.

Zudem werden die Unternehmen, die Leiharbeitskräfte anfordern, gar nicht geprüft. Die Kontrolle beschränkt sich auf die Verleiher, die Zeitarbeitsfirmen. Daraus entsteht ein Mangel an Transparenz über Löhne und Entgelte. Die Zeitarbeitsfirma bekommt vom Kundenbetrieb im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag einen Vergleichs- oder Referenzlohn für Equal Pay oder Branchenzuschlä-

ge genannt. Der Kontrolleur der Bundesagentur sieht nun also einfach eine Zahl, anhand derer er lediglich bestimmen kann, ob die Lohnabrechnung der Zeitarbeitsfirma sich daran orientiert. Aber es ist nicht zu sagen, ob der Vergleichslohn dem Niveau im Kundenbetrieb entspricht oder überhaupt korrekt angegeben ist.

G.I.B.: Welche Änderungen würden die Kontrollen verbessern?

Katja Köhler: Die Regelung bei Werkverträgen hat Wirkung gezeigt, hohe Bußgelder wirken abschreckend. Das scheint mir bei Leiharbeit nicht der Fall zu sein. Es bräuchte mehr Kontrolleure, höhere Bußgelder und auch eine ganzheitliche Prüfung, die den Kundenbetrieb einbezieht und verschiedene Instanzen umfasst.

Es bräuchte mehr Kontrolleure, höhere Bußgelder und auch eine ganzheitliche Prüfung, die den Kundenbetrieb einbezieht und verschiedene Instanzen umfasst.

G.I.B.: Im Jahr 2020 steht eine Reform des AÜG an. Was sollte aus Ihren Erfahrungen und der Befragung der Betriebsräte daraus einfließen?

Katja Köhler: Die Forderung, Leiharbeit ausschließlich bei Auftragsspitzen anzuwenden, gilt nach wie vor. Um das Personalkarussell auszuhebeln, mit dem auf einem Arbeitsplatz Leiharbeitskraft auf Leiharbeitskraft folgt, muss der Arbeitsplatzbezug das bestimmende Element sein. Die Stelle darf nicht unendlich oft nachbesetzt werden; das ist die Hauptbaustelle. Ferner benötigen wir mehr Transparenz, auch auf dem Gebiet des Vergleichslohns. Beim Equal Pay müsste es zum Beispiel ein Papier im Betrieb geben, das den Vergleichslohn genau aufschlüsselt. Das ist sehr individuell, weil unterschiedliche Qualifikationen und Tätigkeiten zum Tragen kommen. Es muss also eine Stelle geben, an die ich mich mit der Bitte wenden kann, den Vergleichslohn überprüfen zu lassen. Ohne tarifvertragliche Regelungen bleibt Equal Pay gut gemeint, in der Praxis aber stark nachzubese-

sern. Das gilt auch für den Punkt Fahrtkosten. Die werden in der Zeitarbeit nach wie vor zu gering oder gar nicht gezahlt. Und Beschäftigte scheuen sich aus Angst vor Kündigung, sie einzufordern.

G.I.B.: Welche Entwicklungsmöglichkeiten sehen Sie im Projekt der Service-Hotline?

Katja Köhler: Wir sind bereits breiter aufgestellt, als es die Bezeichnung Hotline abbildet. Unsere vielen Schulungs-, Vortrags- und Beratungsangebote könnten sich auch im Namen niederschlagen. Die Arbeit ließe sich außerdem auf weitere Zielgruppen ausdehnen, etwa Geflüchtete. Von ihnen betreten viele über die Branche Zeitarbeit und Hilfstätigkeiten erstmals den deutschen Arbeitsmarkt. Sie kommen häufig aus ganz anderen arbeitsrechtlichen Kontexten in neue komplexe Strukturen. Da müssen wir aufpassen, dass alles rechtmäßig abläuft. Wir können dabei unterstützen und helfen, indem wir Multiplikatoren in der Geflüchtetenberatung oder bei Migrant*innenorganisationen schulen. Wichtig wäre auch, die ausgeprägten Beratungsstrukturen in Nordrhein-Westfalen weiter zu verzahnen. Ich denke da an die Beratungsstelle „Faire Mobilität“, „Faire Integration“, „Support faire Integration“ oder das Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“. Es gibt große Schnittmengen, wo wir uns gegenseitig unterstützen können.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Carsten Duif, Tel.: 02041 767178, c.duif@gib.nrw.de

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767209, a.kratz@gib.nrw.de

KONTAKT

Katja Köhler, „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“ bei der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V.

Tel.: 0211 17931020, katja.koehler@tbs-nrw.de

KONTAKT SERVICE-HOTLINE

Tel.: 0211 8371925

montags bis freitags von 8:00 bis 18:00 Uhr

tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de

www.zeitarbeit.nrw.de/za/