

## Hintergrundinformation Leiharbeit von Harry W. Jablonowski

### 1. Job-Maschine Leiharbeit?

Leiharbeit ist in der Gegenwart von Extremen gekennzeichnet: Sie expandierte bis zum konjunkturellen Hoch Mitte 2008 wie kaum eine andere Beschäftigungsform. Mit dem plötzlichen wirtschaftlichen Einbruch schrumpfte sie ebenso drastisch, nämlich nach Auskunft der Zeitarbeitsverbände um 270 000 Personen oder nahezu einem Drittel der gesamten Branche seit gerade mal rund einem halben Jahr.<sup>1</sup> Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter waren vor allem in der Industrie die ersten, die beim beginnenden konjunkturellen Abschwung ihren Arbeitsplatz räumen mussten.

Zwei wesentliche Faktoren begünstigten zuvor die intensive Nutzung dieses Arbeitstypus: einerseits die hohe Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes im Kundenbetrieb und andererseits erhebliche Lohnkosteneinsparungen, die mit seinem Einsatz zu erzielen waren. Leiharbeit kann in den letzten Jahren also auf eine beachtliche Karriere zurückblicken. Ihr Haupteinsatzfeld sind die größeren Betriebe des verarbeitenden Gewerbes. Neueinstellungen erfolgten dort, vor allem in den letzten Jahren, sehr häufig über Zeitarbeitsfirmen, auch in besonders qualifizierten Berufen (zum Beispiel in Ingenieurberufen).<sup>2</sup> In den Dienstleistungsbereichen gewann die Arbeitnehmerüberlassung ebenfalls an Bedeutung.

Leiharbeitsbranche – Boombranche? Oder nur ein Einfallstor für das „hire-and-fire“-Prinzip auf dem deutschen Arbeitsmarkt? Gegenwärtig jedenfalls befindet sich dieser Wirtschaftszweig auf Talfahrt.

---

<sup>1</sup> Siehe: Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.), Einblick 7/09, Gewerkschaftlicher Info-Service vom 27.04.2009, Berlin 2009, 5

<sup>2</sup> Hartmut Seifert / Wolfram Brehmer, Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: WSI-Mitteilungen 6 / 2008, 388 sowie Hajo Holst, Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen. In: WSI-Mitteilungen 3 / 2009, 143; vgl. Bundesagentur für Arbeit, Statistik; Arbeitsmarktzahlen, Arbeitnehmerüberlastung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2008, Tab. 13, Bestand an Leiharbeitern nach Art der ausgeübten Tätigkeit.

## 2. Umfang und Bedeutung von Leiharbeit

Leiharbeit hatte am Beschäftigungsaufbau der soeben auslaufenden Konjunkturphase mit einem Viertel von insgesamt 1,6 Mio. neuen Arbeitsplätzen (2003 bis 2008) einen beachtlichen Anteil. Auf diese Arbeitsform entfielen Mitte 2008 knapp 800.000 Arbeitsverhältnisse, was in etwa einer Verdoppelung in diesem Zeitraum entspricht.<sup>3</sup> Etwa drei Viertel der Leiharbeitsverhältnisse entfallen auf Männer. Um die Bedeutung der Leiharbeit genauer einschätzen zu können, muss sie in den Kontext der gesamten Beschäftigungsentwicklung gestellt werden. Die so genannte normale Teilzeitarbeit war mit 900.000 Stellen noch stärker am Arbeitsplatzzuwachs beteiligt. Auch die geringfügige Beschäftigung expandierte erheblich, nämlich um 500.000 Jobs. Die Anzahl der Selbstständigen, inklusive vieler Scheinselbständigen, wuchs im gleichen Maße wie die Leiharbeit. Und offiziell statistisch hinzugerechnet werden zum Arbeitskräfteboom ebenfalls die neu eingerichteten 300.000 Ein-Euro-Jobs. Allerdings gingen im Gegenzuge in derselben Zeitspanne rund 900.000 unbefristete und sozialversicherte Vollzeitstellen verloren.

Zudem darf der letzte Beschäftigungsaufschwung insgesamt auch nicht überbewertet werden. Denn in der vorhergehenden Aufschwungphase (1997 bis 2001) entstanden sogar fast zwei Millionen zusätzliche Arbeitsstellen.<sup>4</sup> Allerdings kam damals der Leiharbeit noch ein wesentlich geringerer Stellenwert zu.<sup>5</sup> Erst mit dem umfassenden Einsatz von betrieblichen Flexibilisierungs- und massiver Kostensenkungsstrategien gewann sie an Relevanz, wenn auch nicht in allen Wirtschaftssektoren und Betrieben gleichermaßen. Doch dazu musste erst das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz reformiert werden (worauf noch einzugehen sein wird).

Der durchschnittliche Anteil von Zeitarbeitskräften in deutschen Betrieben erscheint mit drei Prozent (2006) verblüffend gering. Anders sieht es aus, wenn man ihre Verteilung berücksichtigt. Wie erwähnt sind es vor allem größere Betriebe, die diese intensiv nutzen. Schon jeder dritte Betrieb mit einer Größe von 50 bis 249 Beschäftigten greift auf

---

<sup>3</sup> Achim Vanselow / Claudia Weinkopf, Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, WiSo direkt Oktober 2008, Bonn 2008, 1; s.a. Bundesagentur für Arbeit, Statistik; Arbeitsmarktzahlen, Arbeitnehmerüberlastung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2008

<sup>4</sup> vgl. Verdi, Wirtschaftspolitik, Solidarisch aus der Krise, Berlin 2009, 6

<sup>5</sup> Bundesagentur für Arbeit, Statistik, a.a.O., Tab. 5. Bestand an Leiharbeitnehmern, Nürnberg. Im Jahre 2001 waren durchschnittlich rund 341 Tausend Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschäftigt; ein Jahr zuvor etwa 328 Tausend, 1999 knapp 276 Tausend Personen.

Zeitarbeitsangebote zurück, und das Interesse daran wächst mit der Größe des Betriebes. Solche mit 250 und mehr Beschäftigten setzen zu annähernd 45 Prozent Zeitarbeitskräfte ein.<sup>6</sup>

### **3. Leiharbeit: Von der Notfalllösung zum Dauereinsatz. Eine politisch gewollte Strategie**

Der verstärkte Einsatz von Leiharbeitskräften hat augenscheinlich mit dazu beigetragen, reguläre Arbeitsverhältnisse zurückzudrängen. Gründe für das starke Vordringen der Leiharbeit sind nicht nur in der Konjunkturentwicklung zu suchen, sondern insbesondere in politisch gewollten Deregulierungen. Erst rechtliche Lockerungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und die veränderte Vermittlungspraxis der Arbeitsagenturen im Rahmen der Hartz-Reformen ermöglichten betriebliche Flexibilisierungsstrategien auf Basis von Leiharbeit.

Dieser Wandel kommt auch in begrifflichen Veränderungen zum Ausdruck. Der Begriff Zeitarbeit sagt Wesentliches über die ursprüngliche Funktion von Leiharbeit aus. Er stand für eine zeitlich eng begrenzte Arbeitnehmerüberlassung. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von 1972, das mehr als ein Jahrzehnt Gültigkeit besaß, ließ nur eine maximale Einsatzdauer für Zeitarbeitnehmern von drei Monaten zu. Gesetzliche Novellierungen dehnten den Zeitrahmen zunächst auf sechs Monate (1985), neun Monate (1994), zwölf Monate (1997), schließlich auf 24 Monate (2002) aus, bis die gewerbliche Überlassung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen keinerlei zeitlicher Beschränkung mehr unterlag (ab 1. Januar 2004).

Mit der Entfristung der Ausleihdauer entfiel ebenfalls das zuvor geltende Synchronisationsverbot, das es den Entleihunternehmen untersagt, Anstellungsverträge mit ihren Arbeitskräften allein auf die Zeitdauer der Beschäftigung bei einem Kundenbetrieb zu begrenzen. Mit den Abänderungen wurde das Beschäftigungsrisiko auf den Arbeitnehmer übertragen. Das bedeutet: kündigt der Entleihbetrieb den Überlassungsvertrag, so trägt die Leiharbeitskraft das volle Risiko, denn nun kann die Verleihfirma – bei entsprechenden vertraglichen Vereinbarungen zeitgleich ihre Arbeitskraft entlassen. Und aufgrund der aufgehobenen Wiedereinstellungssperre ist es dem Entleiherbetrieb nun möglich, ein und dieselbe Erwerbsperson bei Bedarf jederzeit wieder einzustellen. Die Leiharbeitsfirma hat nun

---

<sup>6</sup> Vanselow / Weinkopf, a.a.O., 2

außerdem die Möglichkeit, eine Person für eine einzelne Überlassung in einem Kundenbetrieb einzustellen und nach Auslaufen des Vertrages auch wieder zu entlassen.

Damit wurden die Flexibilisierungsbedürfnisse von Leih- und Verleihunternehmen politisch optimal eingelöst und Dauerleiharbeit, d.h. eine die reguläre Arbeit „ersetzende Leiharbeit“ (Schliemann, Vorsitzender Richter am Kirchengerichtshof EKD) nunmehr möglich.

Als Gegengewicht zu den offensichtlichen Benachteiligungen der Arbeitnehmer enthält das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von 2004 eine Bestimmung, die eigentlich eine Gleichbehandlungspflicht von Leiharbeitskräften und der Stammbesellschaft im Kundenbetrieb vorschreibt. Dieses Equal-Pay/Equal-Treatment-Prinzip sieht grundsätzlich gleiche Entlohnung und gleiche Arbeitsbedingungen bei vergleichbarem Arbeitsauftrag vor. Dieser Grundsatz kann jedoch aufgrund einer Ausnahmebestimmung leicht ausgehebelt werden. Das ist auch längst geschehen. Vom Prinzip der Gleichstellung darf dann nämlich abgewichen werden, wenn die Leiharbeitsbranche mit einer gewerkschaftlichen Organisation einen gesonderten Tarifvertrag ausgehandelt hat.

Mittlerweile existieren in der Arbeitnehmerüberlassung mehrere Flächentarifverträge oder zumindest Haustarife, die zu beträchtlichen Unterschieden der Arbeitsbedingungen zwischen regulärer Arbeit und Leiharbeit in den Betrieben geführt haben. Die neuen gesetzlichen Regelungen und die dadurch erreichten niedrigeren Arbeitskosten stellen also einen großen Anreiz zur systematischen Einstellung von Zeitarbeitskräften dar.

#### **4. Sozialethische Problemanzeigen – mangelnde Teilhabe und Gerechtigkeitsdefizite**

Leiharbeit erfüllte Anfang der 70er-Jahre noch weitgehend eine Kompensationsfunktion, um beispielsweise Personalausfälle und/oder Auftragsspitzen in den Entleihbetrieben kurzfristig auszugleichen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestand der Anreiz für eine befristete Beschäftigung in der Möglichkeit, (wieder) in eine berufliche Tätigkeit einzusteigen, sich kurzfristig Einkommen zu erschließen und dabei die Möglichkeit persönlicher Flexibilität zu bewahren. Die gewerbliche Ausleihtätigkeit fand damals noch in einem geringen Umfang statt. Von der Massenarbeitslosigkeit war zu dieser Zeit noch keine Rede. Der Begriff Zeit-Arbeit hatte wegen der prinzipiell kurzen Befristung der Tätigkeiten auch seinen Sinn. Selbst zu Beginn des Jahres 1994 gab es gerade einmal rund 100.000

Leiharbeiter insgesamt. Doch längst hat diese Beschäftigungsform – vor allem seit ihrer vollständigen Entfristung – nicht nur quantitativ enorm an Bedeutung gewonnen. Sie hat oftmals eine veränderte strategische Funktion erhalten und ist vielfach an die Stelle regulärer Arbeit getreten.<sup>7</sup>

Hier stellen sich einige kritische Fragen unter sozialemethischer Perspektive, und zwar in Bezug auf die Wirkung dieses Wandels auf die Erwerbstätigen. Was bedeutet diese Entwicklung für die Partizipation und Teilhabe sowie für die Personenwürde der Leiharbeiterkräfte? Wie steht es um die Verteilungsgerechtigkeit zwischen den Menschen in Leiharbeit und den regulär Beschäftigten? Das beinhaltet auch die Frage: Inwiefern konnte das politische Versprechen, über Leiharbeit in dauerhafte Beschäftigung zu gelangen, tatsächlich eingehalten werden? Und schließlich: entspricht die reale Praxis der Arbeitnehmerüberlassung den gesetzlichen Bestimmungen, die gleiche Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter und Stammbesetzung vorsehen?

Die Beurteilung des Booms der Zeitarbeit fällt in der öffentlichen Debatte widersprüchlich aus. Während die Protagonisten einer völlig liberalisierten Leiharbeit sie als Job-Maschine rühmen, sehen Kritiker in ihr eher ein Einfallstor für die Expansion von „Arbeit zweiter Klasse“. Leiharbeit in der gegenwärtigen Form wird als eine Triebkraft für das Vordringen prekärer Arbeitsverhältnisse angesehen. Das führte unterdessen dazu, dass sogar Verleihfirmen das Preisdumping als den größten Behinderungsfaktor für die Weiterentwicklung ihrer Branche brandmarken, wie Umfragen belegen. Deshalb haben zwei der drei großen Verbände des Sektors mit DGB-Gewerkschaften Mindestlöhne vereinbart und beantragt, diese für allgemein-verbindlich zu erklären. Dieser Antrag wurde jedoch von einem weiteren Verband der Zeitarbeit im Gespann mit den so genannten christlichen Gewerkschaften strikt abgelehnt. Dieser Zustand trägt mit dazu bei, dass ein nicht kleiner Teil der Leiharbeiter Einkommen unter dem Existenzniveau erhalten. Sie sind auf ergänzende Leistungen nach SGB II angewiesen, um halbwegs auskömmlich leben zu können. In der Branche der Arbeitnehmerüberlassung erhielten fast dreizehn Prozent der Erwerbstätigen Transferleistungen, obwohl sie zum größten Teil in Vollzeit beschäftigt waren (84.000 Personen von 91.000 Personen, September 2007).<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> s. auch: Hajo Holst, Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen. In: WSI-Mitteilungen 3 / 2009, Düsseldorf 2009, 143 und 148 sowie Hartmut Seifert, Wolfram Brehmer, Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: WSI-Mitteilungen 6 / 2008, Düsseldorf 2008, 340

<sup>8</sup> Vanselow / Weinkopf, a.a.O., 2/ Spalte 2

Eine mangelnde Verteilungsgerechtigkeit und Teilhabe ist auch aus einer Betriebsrätebefragung herauszulesen. Demnach wird in mehr als drei Viertel der Betriebe Leiharbeit schlechter entlohnt als die Tätigkeit der Stammbeslegschaft, durchschnittlich um 29 Prozent geringer.<sup>9</sup> In einem Viertel der Betriebe ersetzt die Leiharbeit reguläre Stellen. So übernehmen ausgeliehene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen immer mehr die Rolle einer betrieblich bedeutsamen und zugleich hochflexiblen Randbelegschaft, allerdings mit weniger Schutzrechten.

Die Einstiegsgehälter der drei großen Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche lagen 2008 bei kurz über sieben Euro. Der Tarifvertrag des Christlichen Gewerkschaftsbundes sieht für die ersten sechs Monate der Beschäftigung sogar eine Absenkung um 9,5 Prozent vor. Die zahlreichen Hausverträge kamen teilweise nur auf Einstiegsgehälter von vier bis sechs Euro die Stunde. „Die fast flächendeckende Tarifierung der Branche hat also nicht verhindern können, dass die Einstiegsgehälter in der Leiharbeit dem Niedriglohnsektor zuzuordnen sind.“<sup>10</sup> Damit liegen in Westdeutschland die Einstiegsgehälter nach internationalem Standard (weniger als 50 Prozent des Medianeinkommens) auf Armutslohn-Niveau oder darunter.

Zu diesem niedrigen Entlohnungsniveau kommt noch die geringe Beschäftigungssicherheit hinzu – was besonders in Krisensituationen sichtbar wird. Erwerbstätige aus Leiharbeitsfirmen haben außerdem keinen oder erheblich erschwerten Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Des Weiteren leiden viele ausgeliehene Arbeitnehmer unter ihrer Rolle als „Fremdarbeiter“, weil sie nur unzureichend in die soziale Struktur des Unternehmens eingebunden sind. Wechselnde Einsatzorte schränken außerdem die Aufnahme sozialer Beziehungen ein.

Hinzu kommt: Regulär Beschäftigte in den Kundenunternehmen sehen berechtigterweise den Bestand bislang dauerhafter Arbeitsplätze sowie ihre Lohn- und Sozialstandards gefährdet. Betriebsräte berichten des Weiteren von rigiden Strategien des Managements mancher Betriebe, indem Leiharbeit als arbeitspolitisches Druckpotenzial ins Feld geführt wird. Dies mit der Absicht, Konzessionen der Belegschaft bei den Löhnen zu erwirken oder sogar unbezahlte Mehrarbeit abzufordern.<sup>11</sup> Solche Praktiken verstärken die Spaltung der

<sup>9</sup> Seifert / Brehmer, a.a.O., 338, 339/ Sp. 1

<sup>10</sup> Vanselow / Weinkopf, a.a.O., 2, Sp. 2

<sup>11</sup> ebd. 2 / Sp. 1; 3/ Sp. 1

Arbeitnehmerschaft in Rand- und Stammebelegschaft. Konkurrenzverhalten zwischen ihnen und zeitlich eng befristete oder unsichere Verträge befördern diese zusätzlich.

Die neuen rechtlichen Regelungen haben dem „Hire and Fire“-Prinzip in der deutschen Arbeitslandschaft weiter den Weg geebnet. Jedenfalls bleibt der so genannte Klebeeffekt, d. h. die Chance einer Übernahme in dem Einsatzbetrieb, bis heute gering (ca. 15 Prozent). Dies alles schränkt die Möglichkeiten der betroffenen Menschen erheblich ein, mit auskömmlichem und verlässlichem Einkommen eigene Lebensperspektiven zu entwickeln. Diese Unsicherheiten dürften junge Menschen bei den Überlegungen zur Gründung einer eigenen Familie nachhaltig beeinflussen.

Die Lockerung des gesetzlichen Rahmens der Arbeitnehmerüberlassung eröffnete den Verleih- und Entleihbetrieben einen erheblich größeren Spielraum beim Einsatz von Leiharbeit. Doch sie befördert Arbeitsbedingungen, die der gesellschaftlichen Teilhabe und Verteilungsgerechtigkeit für viele Erwerbstätige zuwiderlaufen und die Personenwürde der Betroffenen beschädigen können. Denn Leiharbeit ist als eine frei handelbare Ware konzipiert, die, wie andere Waren auch, besonders in Krisenzeiten einem starken Preisdruck unterliegt.<sup>12</sup> Die Risikoverteilung zwischen Leiharbeitnehmern und Verleihbetrieb ist jedenfalls völlig einseitig gestaltet. Arbeitgeber tragen so gut wie kein Risiko mehr. Das widerspricht verantwortlichem Unternehmertum.

Die Praxis der Arbeitnehmerüberlassung trägt offensichtlich zum Abbau von Verteilungsgerechtigkeit in unserer Gesellschaft bei. Zudem vermittelt die Arbeitsverwaltung, gestützt auf gesetzlich verfügbare Zwangsmittel gegenüber arbeitslosen „Kunden“, ebenfalls intensiv in Leiharbeit. Dies aber fördert die Spaltungstendenzen in der Gesellschaft.

## **5. Leiharbeit in der Kirche – ein Sonderfall**

Der Kirchengerichtshof der EKD hat mit seiner Entscheidung vom 9. Oktober 2006 den dauerhaften Einsatz von Leiharbeitnehmern in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen untersagt.<sup>13</sup> Demzufolge sind Mitarbeitervertretungen berechtigt, gegenteiligen Absichten

---

<sup>12</sup> siehe die Kampagne der Firma S&F Personaldienstleistungen mit dem Slogan „Große Rabatt-Aktion – Alle müssen raus!“, die im April bis Juni 2009 mit einem Abschlag von 15 % auf alle Leiharbeitskräfte ihres Unternehmens wirbt.

<sup>13</sup> Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), Leiharbeit im diakonischen Dienst. Beschluss des KGH.EKD II-0124/M35-06 vom 9. Oktober 2006, Hannover 2006

ihres Dienstgebers zu widersprechen und somit dauerhafte Leiharbeit zu verhindern. Dessen ungeachtet bleibt das Thema im kirchlichen Raum strittig. Das vor Gericht um Zustimmung zur langfristigen Arbeitnehmerüberlassung klagende diakonische Unternehmen stellt sogar weiterhin systematisch Arbeitskräfte mit entsprechend niedrigeren Löhnen ein, und zwar von der eigenen Leiharbeitsfirma. Personalstrategisches Ziel des Einrichtungsträgers bleibt es, bis „mindestens 20 Prozent mit Leiharbeitnehmern zu Niedriglöhnen zu beschäftigen“.<sup>14</sup>

Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) unterstützt diese Praxis. Er verweist auf die Reform der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-EKD)<sup>15</sup> vom Juli 2007. Danach dürfe Leiharbeit bei Einrichtungen von mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwar „nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden“<sup>16</sup>. Doch gehe die Richtlinie davon aus, dass „eine kurzfristige Überbrückung im Sinne dieser Regelung anzunehmen (ist), wenn nicht mehr als 5 v. H. der insgesamt im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte in den Einrichtungen des Trägers Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter i.S.d. AÜG sind“.<sup>17</sup> Anlass zum Streit gibt die Interpretation, was Kurzfristigkeit nun konkret meint.

Die Frage ist, ob sich damit die Überprüfung der Einsatzdauer jedweder Arbeitnehmerüberlassung erübrigt, wenn die in einem Entleihbetrieb insgesamt eingesetzte Leiharbeit innerhalb des vorgegebenen Fünf-Prozent-Korridors der jahresdurchschnittlichen Gesamtbeschäftigung verbleibt.<sup>18</sup> Dürften somit fünf Prozent des Arbeitsvolumens einer Einrichtung prinzipiell von Leiharbeitskräften bewältigt werden, egal wie lange sie am Einsatzort des Kundenbetriebes eingesetzt sind? Protagonisten einer liberalisierten Arbeitnehmerüberlassung bejahen diese Frage und eine solche Praxis. Sie vertreten die Auffassung, dass eine die reguläre Arbeit substituierende Leiharbeit (im Sinne des allgemeinen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes/AÜG) nunmehr auch im kirchlichen Raum ausdrücklich zugelassen sei.

---

<sup>14</sup> Bernhard Baumann-Czichon, Wider die Säkularisierung der Diakonie – Oder warum das Verbot ersetzender Leiharbeit unverzichtbar ist, in: Arbeitsrecht und Kirche 2007, Bremen 2007, 35; siehe auch Fußnote 4. Unter den dennoch eingestellten Leiharbeitskräfte befinden sich allerdings nicht dieselben Personen, um die gerichtlich verhandelt wurde.

<sup>15</sup> § 1 Abs. 5 AVR DW-EKD

<sup>16</sup> ebd., zit. bei Norbert Manterfeld, Perspektiven der Zeitarbeit in der Diakonie nach dem Beschluss des KGH.EKD, in: Arbeitsrecht und Kirche (AUK) 2007, Bremen 2007, 33

<sup>17</sup> ebd.

<sup>18</sup> Die betreffende diakonische Einrichtung strebt sogar einen „Korridor mit bis zu 20 % der Mitarbeiterschaft als Leiharbeiter“ an. So festgehalten in der Begründung zum Beschluss des KGH vom 9. Oktober 2006: EKD, Leiharbeit, a.a.O., S. 7



Dieser Einschätzung ist prinzipiell zu widersprechen. Denn sie blendet die Besonderheit des kirchlichen und diakonischen Dienstes aus, mithin die kirchlichen Grundsätze der Dienstgemeinschaft und des Dritten Weges.<sup>19</sup> Rein betriebswirtschaftliche Argumente greifen jedenfalls – bei Gefahr des Verlustes der kirchlichen Sonderrolle im Arbeitsrecht – zu kurz. Darauf weist der Beschluss des Kirchengerichtshofes der EKD – der als eine Richtungsentscheidung zu werten ist – nachdrücklich hin.<sup>20</sup>

Berufliche Arbeit in Kirche und Diakonie basiert auf dem grundsätzlichen Verständnis vom kirchlichen Dienst, der durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt ist. Demnach haben, in klarer Abgrenzung zum staatlichen Rechtskreis, kirchliche Einrichtungen „nicht das Recht frei zu entscheiden, ob Daueraufgaben mit eigenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, über Dienst- oder Werkverträge oder mit Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen erledigt werden sollen“, auch nicht „wegen erhöhter Flexibilitätserfordernisse ... und wegen des zunehmenden Kostendrucks“. Wäre es anders, dann wäre „ein tragendes Prinzip der Kirchlichkeit verlassen, nämlich das Leitbild der Dienstgemeinschaft“.<sup>21</sup> Denn „die Dienstgemeinschaft und daraus herrührend der Dritte Weg und das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht“ sind als „kirchenarbeitsrechtlicher Ausdruck des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts“ zu werten.<sup>22</sup>

Der Begriff Dienstgemeinschaft beinhaltet eine doppelte Bedeutung. Zum einen beschreibt er eine bestimmte „religiöse Ausrichtung“ und zum andern charakterisiert er die kirchlichen Arbeitsbeziehungen als eine „organisatorische Gemeinschaft von Dienstgeber und Dienstnehmern, und zwar auch im rechtlichen Sinne“.<sup>23</sup> Der Kirchengerichtshof versteht unter Dienstgemeinschaft die Summe aller den kirchlichen Auftrag beruflich erfüllenden Personen. Die rechtliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsbeziehungen liegt jedoch ausschließlich in der Zuständigkeit der Institutionen des kirchlichen Arbeitsrechtes, wie sie in den Regelungswerken der Arbeitsrechtlichen Kommissionen und den Mitarbeitervertretungsgesetzen bestehen. Leiharbeit, die über einen eng gefassten

---

<sup>19</sup> vgl. Bauman-Czichon, a.a.O., insbesondere S. 36s

<sup>20</sup> vgl. ähnlich gelagerten Schiedsspruch der 4. Kammer der Schiedsstelle des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. vom 30.05.2006, Az.: 4 VR MVG 4/06, insbesondere S. 5

<sup>21</sup> in: EKD, Leiharbeit, a.a.O., 7

<sup>22</sup> ebd.

<sup>23</sup> ebd., a.a.O., 8

kurzfristigen Einsatz hinausgeht, ist darin bislang nicht geregelt, und dieser Status quo kann auch durch Dienstvereinbarungen nicht ersetzt werden.<sup>24</sup>

Alle Mitarbeitenden, die beruflich an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags mitwirken, sind also in den kirchlichen Regelungskreis einbezogen. Nach Auffassung des Kirchengerichtshofes widerspricht die „ständige Spaltung“<sup>25</sup> der Mitarbeiterschaft in eine Stamm- und Randbelegschaft dem Verständnis von Dienstgemeinschaft. Auszugehen ist vielmehr von „dem Erfordernis der organisatorischen Einheit – eine Mitarbeiterschaft, eine Dienststellenleitung.“<sup>26</sup> In formaler Hinsicht konstituiert die Gültigkeit und Verwirklichung des Leitbildes „Dienstgemeinschaft“ den kirchlichen Charakter einer Einrichtung. Die Anerkennung ihrer umfassenden Kompetenz und Zuständigkeit ist übrigens die Voraussetzung für den Fortbestand des kirchlichen Sonderrechts im generellen Arbeitsrecht.

Daraus folgen Rechte und Pflichten für alle Angehörigen einer Dienstgemeinschaft. Dieser Grundsatz besagt im Konkreten, dass die gültigen kirchentariflichen Regelungen auch mit Bezug auf die Leiharbeit angewendet werden müssen. Nichtkonforme Arbeitsverhältnisse sind also von der Mitarbeitervertretung abzulehnen. Eine Substituierung von regulären Beschäftigungsverhältnissen durch Leiharbeit ist demzufolge mit dem Kirchenarbeitsrecht nicht vereinbar. Das meint konkret: eine auf Dauer angelegte kirchliche Aufgabe darf nicht im Rahmen von Leiharbeit erledigt werden. Der Kirchengerichtshof kommt in unzweifelhafter Klarheit zu der Schlussfolgerung: Jedwedes „Modell der Flucht aus dem Dritten Weg widerspricht der kirchlichen Grundvorstellung vom Leitbild der Dienstgemeinschaft und verstößt damit gegen kirchliches Recht.“<sup>27</sup>

Es soll dennoch nicht der Eindruck entstehen, dass den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen Leiharbeit nun gänzlich verschlossen bleibe. Sie können diese bei kurzzeitigem Beschäftigungsbedarf einsetzen, beispielsweise in Vertretungsfällen wegen Urlaub, Krankheit und bei kurzfristigem Spitzenbedarf.<sup>28</sup> Wenn kirchliche Einrichtungsträger deshalb Leiharbeitsfirmen als Tochtergesellschaften gründen, die konzessioniert Arbeitnehmer verleihen, wäre dies grundsätzlich nicht zu beanstanden. Doch sie können die mit der Hartz-Gesetzgebung neu gewonnenen Freiheiten (Aufhebung des Synchronisations- und

---

<sup>24</sup> Baumann-Czichon, a.a.O., 39f

<sup>25</sup> EKD, Leiharbeit, a.a.O., 6

<sup>26</sup> ebd., 7

<sup>27</sup> EKD, Leiharbeit, a.a.O., 9; vgl. auch S.1

<sup>28</sup> vgl. EKD, Leiharbeit, a.a.O., 1; auch Seite 6

Wiedereinstellungsverbots) beim Einsatz von Leiharbeit nicht wie in der Wirtschaft allgemein einseitig zu Lasten der Erwerbstätigen ausnutzen.

Diakonische Leiharbeitsfirmen besitzen sowieso größere Möglichkeiten bei der Gestaltung von Leiharbeitsverhältnissen. Denn sie bedienen keinen weiten offenen Markt, auf dem sie im Wettbewerb um unterschiedliche Kunden bestehen müssen, weil sie nahezu ausschließlich an die eigene Muttereinrichtung verleihen. Allerdings haben sie, wie jedes andere Leiharbeitsunternehmen, die Möglichkeit, Personal gezielt nach dem (zeitlichen) Bedarf der Mutter anzuwerben, allerdings nur in einem mittlerweile vom Kirchengenerichtshof EKD festgesteckten Rahmen.<sup>29</sup>

## 6. Perspektiven und Forderungen

Die großen Entlassungswellen in der Leiharbeitsbranche in jüngster Zeit führten nach Angaben der Verbände bundesweit zum Abbau von rund einem Drittel der Arbeitsplätze seit Sommer 2008.<sup>30</sup> Die beobachtete enorme Dynamik im Auf und Ab der Beschäftigtenentwicklung in dieser Branche ist in Deutschland im Vergleich zum gesamten Europa einzigartig. Dies macht auch das hohe Beschäftigungsrisiko und die individuellen Unkalkulierbarkeiten, unter denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre persönlichen und familiären Lebensperspektiven gestalten müssen, deutlich. Darüber hinaus zeugen die in der Regel geringeren Löhne und eingeschränkten Schutzrechte (zum Beispiel im Kündigungsschutz) der Leiharbeit von der prekären Form dieser Beschäftigungsart. Der arbeitsrechtliche Schutzschirm steht Leiharbeitskräften also nur in erheblich geringerem Umfang zur Verfügung. Der generell uneingeschränkte Verleih von Arbeit nach dem 2004 veränderten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vergrößert für die betroffenen Erwerbstätigen den Mangel an Chancen zur Teilhabe in Gesellschaft und Arbeitswelt.

Hoffnung spenden dagegen einige entgegenwirkende politische Aktivitäten, die für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ein Mehr an Verteilungs- und Befähigungsgerechtigkeit bewirken könnten.

---

<sup>29</sup> Die Konstruktion der so genannten organschaftlichen Verbindung von Unternehmensteilen in der Diakonie, die auf der notwendigen personellen Verflechtung der Leitungs- beziehungsweise Geschäftsführerebene beruht, bietet wirtschaftliche Vorteile für die Trägereinrichtung. Denn es entfällt die Mehrwertsteuer in Höhe von 19 Prozent. Ansonsten stellt das Verleihen von Arbeitnehmern einen umsatzsteuerpflichtigen Leistungsaustausch dar. Vgl. Baumann-Czichon, a.a.O., 35

<sup>30</sup> minus 270 Tausend Arbeitsplätze; s. Einblick 7/09, 5

So stärkt beispielsweise die Europäische Richtlinie über Leiharbeit vom Dezember vorigen Jahres<sup>31</sup> den Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern mit vergleichbaren Beschäftigten des Entleihbetriebes (equal pay). Die Richtlinie muss von allen Mitgliedsstaaten innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden. Die Bestimmungen schränken die Zulässigkeit einer schlechteren Entlohnung der Leiharbeit durch branchenspezielle Tarifverträge, wie in Deutschland üblich geworden, ein.<sup>32</sup> Bei strikter Anwendung der EU-Richtlinie könnten die im deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verankerten Ausnahmenvorschriften aufgehoben oder zumindest stark beschnitten werden.

Ein weiteres Beispiel für mehr Gerechtigkeit bei der Arbeitnehmerüberlassung liefert das Konjunkturpaket II der Bundesregierung. Es ermöglicht nun auch der Leiharbeitsbranche, Kurzarbeit anzumelden. Besonders attraktiv ist Kurzarbeit für Unternehmen, wenn sie gleichzeitig Weiterbildung für die betroffenen Personen anbieten. Auf diesem Wege können sie auf Antrag fünfzig Prozent der Sozialabgaben beziehungsweise alle Abgaben erstattet bekommen.

Leiharbeitnehmer bekommen dadurch nun auch Zugang zu beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen. Diese Möglichkeit will die Initiative „Bildung in Zeitarbeit Hessen“ nutzen. Darin wirken der IG Metall-Bezirk Frankfurt und der DGB-Bezirk Hessen-Thüringen mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) zusammen. Sie haben mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit ein entsprechend ausgerichtetes Pilotprojekt auf den Weg gebracht. Sie verfolgen das gemeinsame Ziel, Arbeitsplätze in der Krise zu schützen und Qualifikationen für die Zukunft zu sichern. Auch andere Bundesländer sollen mit einbezogen werden.<sup>33</sup>

Nichtsdestotrotz ist weiterer Handlungsbedarf angezeigt:

- **Aufnahme der Leiharbeitsbranche in das Arbeitnehmerentendegesetz.** Basis für diese Sofortmaßnahme ist ein Mindestlohn-Tarifvertrag, in dem Einstiegsgehälter und sonstige Mindeststandards vereinbart sind. Dies wäre ein erster Schritt, weiterem Lohndumping entgegenzuwirken und extrem niedrige Gehälter zu verhindern. Damit ist

---

<sup>31</sup> Europäische Richtlinie 2008/104/EG vom 5.12.2008

<sup>32</sup> ebd. Art. 4 III

<sup>33</sup> Einblick 7/09, 5

allerdings noch keine Gleichbehandlung der Leiharbeitskräfte mit der Stammebelegschaft des Entleihbetriebes erreicht.

- **Durchsetzung des gesetzlich verankerten Equal Pay und Equal Treatment-Prinzips.** Die prinzipielle Gleichbehandlung könnte im Entleihbetrieb zeitlich abgestuft einsetzen, indem für eine bestimmte Einarbeitungsfrist (etwa vier Wochen) Abschläge vom Referenzlohn vereinbart werden. Alternativ könnten die branchenbezogenen Mindestlöhne als Einstiegsentlohnung für eng begrenzte Zeit dienen, woran im Anschluss eine gleiche Bezahlung etc. erfolgen muss. Vor den letzten Reformen galt dieser Grundsatz schon für längerfristige Zeitarbeitseinsätze von mehr als zwölf Monaten.<sup>34</sup> Auf längere Sicht wäre es darüber hinaus angemessen, Leiharbeitskräften eine ergänzende Erwerbsrisiko-Prämie auszus zahlen, wie dies in skandinavischen Ländern praktiziert wird. Dies könnte in Gestalt einer „Prekaritätszulage“<sup>35</sup> zur sozialen Sicherung (Arbeitslosen- und Rentenversicherung) erfolgen, um Benachteiligungen der Betroffenen zu kompensieren.
- **Begrenzung der Dauer betrieblicher Einsätze von Leiharbeitskräften** auf maximal neun Monate. Leiharbeit ist auf seinen ursprünglichen Zweck als Pufferfunktion für unkalkulierbare personelle Ausfälle und zur Erledigung von Auftragsspitzen zurückzuführen. Deshalb muss die Praxis, Neueinstellungen nur noch über Leiharbeitskräfte vorzunehmen, eingedämmt, letztlich verhindert werden.
- **Begrenzung des Leiharbeitsanteils auf maximal fünf Prozent an der Gesamtbeschäftigung eines Betriebes und Wiedereinstellungsverbot.** Es muss unterbunden werden, dass Betriebe ganze Abteilungen in Leiharbeitsfirmen auslagern, um dieselben Personen von dort zu ordern und sie zu schlechteren Bedingungen auf den alten Arbeitsplätzen erneut zu beschäftigen. Daueraufgaben, vor allem in Dienstleistungsbereichen, sind auf Basis regulärer Arbeitsverträge zu erledigen und ihre Substituierung durch Leiharbeit zu verhindern. Das Instrument befristeter Arbeitsverträge bietet im Übrigen reichliche Flexibilisierungsmöglichkeiten für die betriebliche Personalpolitik, reduziert aber die unsozialen Auswüchse der Leiharbeit.
- **Wiedereinführung des Synchronisationsverbots.** Die Möglichkeit der Synchronisation der Einsatzzeit im Entleihbetrieb mit der Arbeitsvertragslänge bei der Leihfirma muss aufgehoben werden. Damit kann verhindert werden, dass das Beschäftigungsrisiko einseitig auf den Leiharbeitnehmer abgewälzt wird. Pflichten der

<sup>34</sup> Vanselow/ Weinkopf, Job-Wunder, a.a.O., 4

<sup>35</sup> Geschäftsstelle Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA/Arbeitsgemeinschaft in der EKD), Leiharbeit auf dem Prüfstand. Stellungnahme des KDA. Hannover 2009

Weiterbeschäftigung und aus dem Kündigungsschutzgesetz liegen dann bei dem Verleihbetrieb.

- **Verbot dauerhafter Leiharbeit in Kirche und Diakonie.** Dem Beschluss des Kirchengerichtshofes zur Leiharbeit ist vollständig praktische Geltung zu verschaffen. Deshalb sollte jeder, dauerhaft an der Aufgabe der Kirche beruflich Mitwirkende mit vollen Rechten und Pflichten in die Dienstgemeinschaft aufgenommen werden. Das bedeutet, dass für alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft die arbeitsrechtlichen Regelungen der Kirche gültig sind. Leiharbeit zur zeitlichen Überbrückung von Personalausfall und zur Erledigung von vorübergehenden Aufgaben bleibt weiterhin möglich.