

Vivien Barlen

# Zwischen zwei Arenen

Betriebliche Mitbestimmung  
bei Leiharbeit und Werkverträgen



Springer VS

---

# Zwischen zwei Arenen

---

Vivien Barlen

# Zwischen zwei Arenen

Betriebliche Mitbestimmung  
bei Leiharbeit und Werkverträgen

Vivien Barlen  
Bremen, Deutschland

Dissertation Universität Bremen, 2017

u. d. T.: Vivien Barlen: „Defizitäre betriebliche Mitbestimmung als Prekaritätsdimension bei Leiharbeit und Werkverträgen. Eine Typisierung der Beschäftigtenperspektive

ISBN 978-3-658-20574-4                      ISBN 978-3-658-20575-1 (eBook)  
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-20575-1>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2018

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist Teil von Springer Nature

Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

# Danksagung

Allen voran möchte ich mich sehr herzlich bei PD Dr. Irene Dingeldey und Prof. Dr. Hajo Holst für die umfassende, zu jeder Zeit unterstützende und sehr vertrauensvolle Betreuung meiner Dissertation bedanken. Ihre wissenschaftliche Begleitung und konstruktiven Anmerkungen haben maßgeblich zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen.

Mein besonderer Dank gilt darüber hinaus allen Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen, die sich zu den zahlreichen Interviews für die vorliegende Studie bereit erklärten und mir in der Folge sehr aufschlussreiche Einblicke in ihre Arbeits- und Lebenswelt erlaubten. Gleichzeitig bin ich den Betriebsräten, den Arbeitgeber/-innen sowie der IG Metall für die Unterstützung beim Feldzugang verbunden.

Darüber hinaus danke ich allen Kolleginnen und Kollegen des Instituts Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen. Die sehr wertschätzende und kollegiale Arbeitsatmosphäre am iaw hat in vielfacher Hinsicht zur Fertigstellung dieser Arbeit beigetragen.

Ein großer Dank gilt zudem meiner Familie sowie meinen Freundinnen und Freunden, die mich auf meinem Weg durch die Promotionszeit begleitet, motiviert und unterstützt haben. Sie haben zugleich umfangreiche Passagen meiner Dissertation lektoriert und wertvolle Anregungen gegeben. Von ganzem Herzen danke ich Matti, der mich stets liebevoll ermutigt hat und für mich da war.

Abschließend danke ich der Hans-Böckler-Stiftung, die dieses Forschungsprojekt im Rahmen eines Promotionsstipendiums sowohl materiell, als auch die-ell unterstützt und dadurch für mich überhaupt möglich gemacht hat.

*Vivien Barlen*

# Inhalt

<b>Tabellen- und Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>11</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>13</b>
<b>1 Einleitung.....</b>	<b>15</b>
<b>2 Die Untersuchungsgruppe der Leih- und Werkvertragsarbeiter/innen .....</b>	<b>21</b>
2.1    Rechtliche Abgrenzung der Beschäftigungsformen Leih- und Werkvertragsarbeit .....	21
2.2    Entwicklung der Leih- und Werkvertragsarbeit vor dem Hintergrund von De- und (Re-)Regulierung.....	25
2.2.1    Gesetzliche Rahmenbedingungen .....	25
2.2.2    Tarifvertragliche Regelungen .....	29
2.2.3    Quantitative Entwicklung und Charakteristika von Leih- und Werkvertragsarbeit.....	31
<b>3 Theoretischer und empirischer Forschungsstand zum Begriff der Prekarität.....</b>	<b>37</b>
3.1    Zur theoretischen Auseinandersetzung mit dem Begriff der Prekarität .....	37
3.2    Zum empirischen Forschungsstand im Bereich Prekarität von Leih- und Werkvertragsarbeit.....	47
3.2.1    Forschungsergebnisse zu Arbeitsbedingungen und der Beschäftigtenperspektive von Leih- und Werkvertragsarbeiter/-innen.....	47
3.2.2    Die (betriebliche) Mitbestimmung bei Leiharbeit und Werkverträgen als Forschungsgegenstand .....	55
3.2.3    Zusammenfassung und Identifizierung der Forschungslücke .....	63
<b>4 Konkretisierung und theoretische Einbettung der Fragestellungen .....</b>	<b>65</b>
4.1    Konkretisierung der Forschungsfragen .....	65
4.2    Handlungstheoretische Einordnung der Forschung.....	67

<b>5</b>	<b>Forschungsdesign und Forschungsmethodik der empirischen Studie ....</b>	<b>79</b>
5.1	Orientierung an der Grounded Theory zur Beantwortung der Forschungsfragen .....	79
5.2	Das problemzentrierte Leitfadenterview als Erhebungsmethode ...	81
5.3	Feldzugang und Interviewdurchführung .....	85
5.4	Auswertungsmethoden .....	86
5.5	Samplingstrategie .....	88
5.6	Zusammensetzung des Betriebs- und Beschäftigtensamples.....	89
<b>6</b>	<b>Analyse objektiver Prekaritätspotenziale der betrieblichen Mitbestimmung bei Leih- und Werkvertragsarbeit .....</b>	<b>93</b>
6.1	Die betriebliche Mitbestimmung im Einsatz- und Entsendebetrieb ..	93
6.2	Zur Rolle der Betriebsräte in Einsatzbetrieben.....	99
<b>7</b>	<b>Bewertungen und Handlungen bezüglich der betrieblichen Mitbestimmung – Einordnung der Einzelfälle in den Merkmalsraum. 103</b>	
7.1	Vorgehensweise bei der Einordnung in den Merkmalsraum.....	104
7.2	Überblick über die Einordnung der Leiharbeitnehmer/-innen in die Merkmalsräume .....	110
7.3	Überblick über die Einordnung der Werkvertragsarbeitnehmer/-innen in die Merkmalsräume .....	112
<b>8</b>	<b>Die Bewertung von und der Umgang mit zwei Mitbestimmungsarenen – zwei Typologien .....</b>	<b>115</b>
8.1	Übersicht über die Typologien und Wirkungszusammenhänge .....	116
8.2	Leiharbeitnehmer/-innen – Typologie und zentrale Wirkungszusammenhänge.....	120
8.2.1	Typologie der Leiharbeitnehmer/-innen .....	120
8.2.2	Zentrale Wirkungszusammenhänge der Leiharbeitnehmer/-innentypen .....	133
8.2.2.1	Der/die integrierte Leiharbeitnehmer/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge.....	133
8.2.2.2	Der/die autarke Leiharbeitnehmer/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge .....	139
8.2.2.3	Der/die prekäre, aktive Leiharbeitnehmer/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge .....	145
8.2.2.4	Der/die prekäre Verweigernde: Zentrale Wirkungszusammenhänge .....	151
8.2.3	Zwischenfazit: Der Umgang der Leiharbeitnehmer/-innen mit der betrieblichen Mitbestimmung .....	155

8.3	Werkvertragsarbeitnehmer/-innen – Typologie und zentrale Wirkungszusammenhänge.....	162
8.3.1	Typologie der Werkvertragsarbeitnehmer/-innen .....	162
8.3.2	Zentrale Wirkungszusammenhänge der Werkvertragsarbeitnehmer/-innentypen.....	175
8.3.2.1	Der/die integrierte Werkvertragsarbeitnehmer/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge .....	175
8.3.2.2	Der/die autarke Werkvertragsarbeitnehmer/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge .....	179
8.3.2.3	Der/die prekäre, aktive Werkvertragsarbeitnehmer/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge .....	182
8.3.2.4	Der/die prekäre Konforme: Zentrale Wirkungszusammenhänge.....	191
8.3.3	Zwischenfazit: Der Umgang der Werkvertragsarbeitnehmer/-innen mit der betrieblichen Mitbestimmung .....	194
<b>9</b>	<b>Gegenüberstellung der Typologien und Wirkungszusammenhänge ....</b>	<b>205</b>
9.1	Vergleichende Betrachtung der Typologien – ein Überblick .....	205
9.1.1	Bewertung der betrieblichen Mitbestimmungssituation als (nicht-)prekär.....	208
9.1.2	Handlungskonsequenzen und Rolle der jeweiligen Mitbestimmungsarenen.....	210
9.2	Vergleichende Betrachtung der Bedingungen und Wirkungszusammenhänge.....	213
9.2.1	Gesetzliche Rahmenbedingungen .....	216
9.2.2	Erreichbarkeit der betrieblichen Mitbestimmungsinstitutionen ..	219
9.2.3	Existenz bzw. Nicht-Existenz eines Betriebsrats .....	221
9.2.4	Interne Akteur/-innen (Betriebsräte und Vorgesetzte) .....	222
9.2.5	(Externe) Akteur/-innen im Zusammenhang mit einer Betriebsratsgründung .....	224
9.2.6	Zugehörigkeitsgefühl und Wunsch nach Übernahme .....	225
9.2.7	Mitbestimmungsaffinität, Erwartungen an und Erlebnisse mit der betrieblichen Mitbestimmung .....	229
9.2.8	Der biografische Status (Einsatzdauer, Erwerbsverlauf und Qualifikationsniveau).....	231
<b>10</b>	<b>Zentrale Erkenntnisse, Diskussion und Ausblick .....</b>	<b>235</b>
10.1	Zusammenfassung der Ergebnisse .....	235
10.2	Diskussion der Ergebnisse und Reformbedarfe.....	244

---

10.2.1	Spannungsverhältnis zwischen prekärer Beschäftigung und Teilnahme an betrieblicher Mitbestimmung .....	244
10.2.2	Mittel- und langfristige Auswirkungen auf die Institution der (betrieblichen) Mitbestimmung und Reformbedarfe .....	247
10.3	Kritische Würdigung der Ergebnisse und weiterer Forschungsbedarf .....	252
<b>Literaturverzeichnis.....</b>		<b>255</b>
<b>Anhang.....</b>		<b>271</b>

# Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Rechtliche Änderungen in der Leiharbeit .....	26
Tabelle 2:	Kurzüberblick über das Betriebsample .....	90
Tabelle 3:	Kurzüberblick über das Beschäftigtensample.....	91
Tabelle 4:	Übersicht über die Typologie .....	117
Tabelle 5:	Einflussfaktoren auf die Situationsdefinition und anschließende Handlungswahl in Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung .....	119
Tabelle 6:	Kurzüberblick über die Typologien.....	206
Tabelle 7:	Wirkungszusammenhänge der Typen.....	214
Tabelle 8:	Zentrale Typen des Umgangs mit betrieblicher Mitbestimmung.....	237

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Akteursbeziehungen bei Leiharbeit .....	22
Abbildung 2:	Akteursbeziehungen bei Werkvertragsarbeit.....	23
Abbildung 3:	Entwicklung des Bestands an Leiharbeitnehmer/-innen 1994-2015 (Jahresdurchschnitte).....	32
Abbildung 4:	Die Selektionen zur „Definition“ der Situation .....	69
Abbildung 5:	Die Selektionen zur „Definition“ der Situation in Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung .....	73
Abbildung 6:	Merkmalsraum zur Typenbildung .....	109
Abbildung 7:	Einordnung der Leiharbeitnehmer/-innen in die Merkmalsräume .....	111
Abbildung 8:	Einordnung der Werkvertragsarbeiter/-innen in die Merkmalsräume .....	113
Abbildung 9:	Der/die integrierte Leiharbeitnehmer/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge.....	134
Abbildung 10:	Der/die unbefangene, autarke Leiharbeitnehmer/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge.....	140

---

Abbildung 11:	Der/die distanzierte, autarke Leiharbeiter/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge .....	143
Abbildung 12:	Der/die prekäre, aktive Leiharbeiter/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge .....	146
Abbildung 13:	Der/die prekäre Verweigernde: Zentrale Wirkungszusammenhänge.....	152
Abbildung 14:	Der/die integrierte Werkvertragsarbeiter/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge .....	176
Abbildung 15:	Der/die autarke Werkvertragsarbeiter/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge .....	179
Abbildung 16:	Der/die prekäre Ratsuchende: Zentrale Wirkungszusammenhänge .....	182
Abbildung 17:	Der/die prekäre Aktivist/-in: Zentrale Wirkungszusammenhänge .....	187
Abbildung 18:	Der/die prekäre Konforme: Zentrale Wirkungszusammenhänge.....	192

# Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BT-Drs.	Bundestags-Drucksache
WU	Werkvertragsunternehmen
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
CDU	Christlich Demokratische Union
CSU	Christlich-Soziale Union
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
BAP	Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister
iGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

# 1 Einleitung

Wenn es um die Arbeitswelt geht, spielen derzeit wenige Themen in der öffentlichen, aber auch wissenschaftlichen Debatte eine so große Rolle wie die beiden Beschäftigungsformen Leiharbeit<sup>1</sup> und Werkverträge. Diese Arten der Fremdpersonalnutzung gelten als wachsende Bereiche: Die Zahl der Leiharbeiter/-innen ist im langfristigen Vergleich mit hoher Dynamik gewachsen und lag in Deutschland zuletzt (Stand: Juni 2016) bei 1,006 Millionen Beschäftigten (Bundesagentur für Arbeit 2017). Zugleich gewinnt der Einsatz von Werkverträgen an Bedeutung und ergänzt Leiharbeit im Betrieb. Grundsätzlich sind Werkverträge eine durchaus etablierte Form der Auslagerung von Tätigkeiten und/oder Produktionsschritten. Neu ist jedoch, dass Unternehmen Werkverträge mittlerweile häufig auf Dauer abschließen und solche Werke zukaufen, die bisher zu ihrem eigenen Kernbereich gehörten. Die Aufträge werden dabei durch Werkvertragsunternehmen mit wiederum eigenem Personal verrichtet. Zudem erfolgt die Erstellung der Werke nun oftmals „onsite“, also nicht nur auf dem Betriebsgelände, sondern zum Teil auch an den Arbeitsplätzen und Maschinen des beauftragenden Unternehmens (Hertwig et al. 2015a; Klein-Schneider/Beutler 2013).

Im Fokus der vorliegenden Arbeit steht die betriebliche Mitbestimmungssituation der Arbeitnehmer/-innen der genannten Beschäftigungsformen Onsite-Werkvertragsarbeit und Leiharbeit. Bisher wird im Zusammenhang mit Leih- und Werkvertragsarbeit einerseits der wachsende Bedarf an Flexibilität seitens der Unternehmen diskutiert, der sich aus der zunehmenden wirtschaftlichen Globalisierung und damit verbundenen Notwendigkeit von Wettbewerbsfähigkeit ergibt (Bellmann et al. 2013). So werden durch den Einsatz von Fremdpersonal sowohl die numerische, als auch die funktionale Flexibilität erhöht und zugleich Lohn- und Transaktionskosten eingespart (Nienhäuser/Baumhus 2002). Andererseits stehen die damit einhergehenden Beschäftigungsbedingungen von Leih- und Werkvertragsarbeit im Zentrum der Debatte. Dabei werden in der arbeitssoziologischen Forschung die Prekaritätsaspekte dieser Beschäftigungsformen fokussiert. Zahlreiche Untersuchungen bescheinigen Leiharbeit diverse Benachteiligungen im Vergleich zum sogenannten Normalarbeitsverhältnis, die sich unter

---

1 Im Folgenden wird ausschließlich der Begriff Leiharbeit verwendet, der synonym zu den ebenso üblichen Begriffen *Arbeitnehmerüberlassung* und *Zeitarbeit* ist.

anderem auf die Entlohnung, Beschäftigungsstabilität und soziale Sicherung beziehen (vgl. beispielsweise Brehmer/Seifert 2008; Dütsch 2011; Jahn/Pozzoli 2013). Auch für Werkvertragsbeschäftigte wird hervorgehoben, dass diese branchenübergreifend tendenziell unter schlechteren Bedingungen arbeiten und geringere Löhne als Stamm- und Leiharbeitskräfte beziehen (vgl. zum Beispiel Obermeier/Sell 2016; Siebenhüter 2014). Nicht zuletzt stehen Werkverträge auch deshalb im Lichte der Öffentlichkeit, weil Unternehmen verdächtigt werden, sie mithilfe von „Scheinwerkverträgen“ systematisch zum Zwecke des Lohndumpings zu missbrauchen (Hertwig 2016: 77).

Entsprechend stehen Leih- und Werkvertragsarbeit vergleichsweise weit oben auf der politischen Agenda: Im Juni 2016 einigten sich die Koalitionsparteien SPD und CDU/CSU auf das von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles vorgeschlagene „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“. Das Gesetz trat am 1. April 2017 in Kraft und sieht zur Bekämpfung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen unter anderem die Einführung einer Equal Pay-Regelung nach neun Monaten für Leiharbeiter/-innen sowie eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vor. In Bezug auf Werkverträge ist ein Verbot für Arbeitgeber/-innen vorgesehen, Scheinwerkverträge nachträglich durch die Vorlage einer Verleiherlaubnis als Leiharbeit zu deklarieren. Ebenso enthält das Gesetz eine Klarstellung der Informationsrechte von Betriebsräten in Entleihbetrieben (BGBl. I 2017).

Das Gesetz weist damit auf einen zentralen Aspekt der Debatte hin: Die Fragmentierung der Belegschaften – und damit die Auflösung eines einheitlichen Betriebs – stellt die (betriebliche) Mitbestimmung vor eine doppelte Herausforderung. Die Gewerkschaften stehen vor der Aufgabe, Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen zu organisieren und die Arbeitsbedingungen mithilfe von Tarifverträgen zu regulieren, um die Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse einzudämmen. Die Betriebsräte sehen sich in den Einsatzbetrieben veränderten Belegschaftsstrukturen gegenüber, die nicht mehr nur aus Stammbeschäftigten, sondern zunehmend auch aus Randbelegschaften bestehen. Während allerdings in Bezug auf Leiharbeit in der Vergangenheit diverse Reformen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) erfolgten, die den Handlungsspielraum der Einsatzbetriebsräte bedeutend erweiterten, sind für Werkverträge hingegen bislang keine weitreichenden Neuerungen in Kraft getreten (Barlen 2014).

Dem Umgang der Einsatzbetriebsräte mit Leih- und Werkvertragsarbeit wird seitens der Industrial Relations-Forschung seit einiger Zeit große Aufmerksamkeit gewidmet. Dabei wird hervorgehoben, dass Betriebsräte zwar für das Thema Leiharbeit mittlerweile sensibilisiert sind, allerdings ihre Handlungsmöglichkeiten nicht immer ausschöpfen (Artus 2014; Promberger 2012; Wassermann/Rudolph 2007). Für Werkverträge hingegen besteht – so die übereinstim-

menden Ergebnisse – eine Regelungslücke. Die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben sind dazu gezwungen, sich in dieses neue Themenfeld einzuarbeiten und (trotz fehlender, rechtlicher Möglichkeiten) Handlungsstrategien zu entwickeln (Hertwig et al. 2016; Koch 2012; Siebenhüter 2013). Diskutiert wird in diesem Kontext auch, ob mit dem Ende des – hinsichtlich der Belegschaften – einheitlichen „Normalbetriebs“ und dem gleichzeitigen Aufkommen von Betriebskonglomeraten, bei denen die einzelnen Betriebe unterschiedlichen Unternehmungen und Branchen angehören, das Ende des dualen Systems industrieller Beziehungen eingeläutet ist, weil sowohl Betriebsratszuständigkeiten, als auch Tarifbindungen prekär werden (Hertwig et al. 2016; Sydow/Wirth 1999).

Der Themenkomplex „Leiharbeit, Werkverträge und betriebliche Mitbestimmung“ fand seither vorwiegend aus der Perspektive der Betriebsräte und Gewerkschaften (d.h. expertenorientiert) und im Hinblick auf deren Umgang mit der zunehmenden Fragmentierung der Belegschaften Berücksichtigung. Wenig Beachtung fand bislang der Blickwinkel der Beschäftigten selber, die sich ebenfalls neuen Konstellationen und Anforderungen gegenübersehen. Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen arbeiten als externe Beschäftigungskräfte in einem „fremden“ Betrieb und sehen sich daher mit zwei Mitbestimmungsarenen konfrontiert: In ihrem jeweiligen Entsendebetrieb sind sie – sofern dort ein Betriebsratsgremium vorhanden ist – rein rechtlich in die betriebliche Mitbestimmung integriert, allerdings räumlich von dieser entfernt. Im Einsatzbetrieb hingegen sind Leiharbeitnehmer/-innen zwar theoretisch in die betriebliche Mitbestimmung integriert und verfügen somit über ein „doppeltes Wahlrecht“ (Wassermann/Rudolph 2005: 156 f.), können aber nur eingeschränkt daran teilnehmen: Das aktive Wahlrecht haben sie erst nach drei Monaten; zudem können sie nicht selber für den Betriebsrat kandidieren. Werkvertragsarbeitnehmer/-innen hingegen sind im Einsatzbetrieb vollständig von der betrieblichen Mitbestimmung ausgeschlossen. Brinkmann/Nachtwey (2014: 96) kommen daher zu dem Schluss: „Der Finalbetrieb verliert damit seine Funktion als rechte- und gleichheitsabsichernde Institution für die prekär Beschäftigten.“

Wie aber beurteilen die Beschäftigten selber diese „prekäre Demokratie“ (ebd.)? Der Grad der Teilhabe an betrieblicher Mitbestimmung ist auch aus dem Blickwinkel der Beschäftigten als eine Dimension von Prekarität zu sehen (Brinkmann et al. 2006: 18; Promberger 2012: 225), wenn die Beteiligungsmöglichkeiten von denen eines sogenannten Normalarbeitsverhältnisses negativ abweichen. Eine wissenschaftliche Untersuchung der Perspektive der Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen sowie ihres tatsächlichen Umgangs mit ihrer betrieblichen Mitbestimmungssituation ist bislang nicht erfolgt. Damit fehlt ein entscheidendes Puzzlestück innerhalb des genannten Forschungsgebiets der betrieblichen Mitbestimmung bei Leih- und Werkvertragsarbeit, denn die Be-

schäftigten sind ebenso wie die Betriebsräte und Geschäftsführungen Teil der betrieblichen Arbeitsbeziehungen (Wilkesmann et al. 2011a: 206). Sie sind an der Gestaltung der Regulierung von Arbeit „[a]ls politische Wahlbürger, als potenzielle Mitglieder oder Nicht-Mitglieder von gewerkschaftlichen Organisationen, als Teil eines betrieblichen Sozialgefüges“ (Holtrup 2008: 161) durchaus beteiligt. Eine Betrachtung des Systems der betrieblichen Mitbestimmung aus der Beschäftigtenperspektive ist in Konsequenz notwendig, um den Wandel der Arbeitswelt und mögliche Auswirkungen für Beschäftigte, aber auch für die (betrieblichen) Interessenvertretungen ganzheitlich zu eruieren.

Vor diesem Hintergrund ist es Ziel und Gegenstand der vorliegenden Studie, die betriebliche Mitbestimmung bei Leih- und Werkvertragsarbeit aus der Perspektive der betroffenen Beschäftigten zu beleuchten. Die Befassung mit diesen Aspekten führt zu einer Forschungsfrage, die leitend für das Vorgehen der gesamten Studie ist:

*Inwiefern bewerten Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen ihre betriebliche Mitbestimmungssituation subjektiv als prekär und wie gehen sie mit der Koexistenz zweier Arenen der betrieblichen Mitbestimmung im Einsatz- und Entsendebetrieb um?*

Damit sind die folgenden Fragenkomplexe verbunden:

- Wie werden die bestehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten im jeweiligen Einsatz- bzw. Entsendebetrieb von den Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen wahrgenommen und beurteilt?
- Welche Handlungskonsequenzen für den jeweiligen Umgang mit ihrer Mitbestimmungssituation ergeben sich für die Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen? Wird dabei jeweils eine Mitbestimmungsarena durch die Beschäftigten bevorzugt, und wenn ja, welche?
- Durch welche Bedingungen lassen sich die verschiedenen Bewertungen und Handlungen der Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen erklären?

Neben Sekundärliteratur besteht die Datenbasis dieser Studie aus 30 qualitativen, problemzentrierten Interviews mit Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen aus fünf Einsatzbetrieben der Metall- und Elektroindustrie. Diese wurden im Hinblick auf die subjektive Wahrnehmung und Bewertung der individuellen Mitbestimmungssituation sowie auf die jeweilige Beteiligung innerhalb der beiden Mitbestimmungsarenen ausgewertet und durch die Erstellung von je einer Typologie pro Beschäftigungsform systematisiert. Ferner erfolgte eine Identifizierung relevanter Bewertungs- und Handlungsbedingungen, welche die Typen

begründen. Dieses Vorgehen ermöglicht, insbesondere jene Faktoren zu ermitteln, die mit den spezifischen Beschäftigungsbedingungen von Leih- und Werkvertragsarbeit zusammenhängen. Die vorliegende Studie bietet aufgrund der subjektorientierten Forschungsperspektive einerseits Einblicke in die Arbeits- und Mitbestimmungsrealität von Leih- und Werkvertragsarbeiter/-innen. Andererseits bieten die Ergebnisse Anknüpfungspunkte für die Diskussion um gesetzliche Reformbedarfe und die (künftigen) Handlungsspielräume der Akteure der betrieblichen Mitbestimmung.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich wie folgt: Im zweiten Kapitel wird zunächst ein Überblick über die beiden Untersuchungsgruppen gegeben, indem die rechtlichen Definitionen und die quantitative Entwicklung von Leih- und Werkvertragsarbeit vor dem Hintergrund von De- und Re-Regulierung anhand von Sekundärliteratur erörtert wird. In Kapitel 3 wird der theoretische und empirische Forschungsstand zum Begriff der Prekarität dargestellt. Besondere Berücksichtigung finden dabei die bisherigen Erkenntnisse zu Leih- und Werkvertragsarbeit als potenziell prekäre Beschäftigungsformen. Nach der Identifizierung der Forschungslücke werden in Kapitel 4 die Forschungsfragen konkretisiert und handlungstheoretisch eingebettet. Daran schließt die Vorstellung des Forschungsdesigns und des konkreten methodischen Vorgehens an (Kapitel 5). In Kapitel 6 wird analysiert, wie das objektive Prekaritätspotenzial von Leih- und Werkvertragsarbeit in Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung ausgestaltet ist. Dazu wird untersucht, welche Mitbestimmungsbedingungen und -möglichkeiten auf Basis gesetzlicher Regelungen für Leih- und Werkvertragsbeschäftigte im Vergleich zu Normalarbeitnehmer/-innen bestehen. Die empirische Studie schließt sich ab Kapitel 7 an: Die subjektiven Bewertungen sowie die Handlungen der Leih- und Werkvertragsarbeiter/-innen werden anhand von zwei Typologien systematisiert und anhand zentraler Bedingungen begründet (Kapitel 7 und 8). Im neunten Kapitel erfolgen eine Gegenüberstellung der beiden Beschäftigtentypologien und eine vergleichende Betrachtung der zugrundeliegenden Bedingungen. Schließlich werden in Kapitel 10 die zentralen Ergebnisse resümiert, diskutiert und abschließend – auch vor dem Hintergrund weiterer Forschungsperspektiven – betrachtet.

## 2 Die Untersuchungsgruppe der Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/innen

In diesem Kapitel werden zunächst die rechtliche Abgrenzung von Leiharbeit und Werkverträgen sowie ihre gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen behandelt, um daran anschließend auf die quantitative Entwicklung und mögliche, zugrundeliegenden Faktoren einzugehen.<sup>2</sup>

### 2.1 Rechtliche Abgrenzung der Beschäftigungsformen Leih- und Werkvertragsarbeit

Sowohl Leih-, als auch Werkvertragsarbeit zeichnet sich – im Gegensatz zu Standardarbeitsverhältnissen – durch ‚Dreiecksarbeitsverhältnisse‘ aus, bei denen drei Akteure zentral sind:

*Leiharbeit* findet statt, wenn ein/e Arbeitnehmer/-in (Leiharbeitnehmer/-in) durch ein/e Arbeitgeber/-in (Leiharbeitsfirma) einem Dritten (Einsatz- bzw. Entleihbetrieb) für Arbeitseinsätze überlassen wird. Der/die Leiharbeitnehmer/-in steht also bei der Leiharbeitsfirma unter Vertrag, leistet die Arbeit jedoch im Entleihbetrieb (Deich 2009: 412 f.). Abbildung 1 verdeutlicht diese Akteursbeziehungen.

Die in dieser Forschungsarbeit behandelten *Werkverträge* hingegen beruhen auf einem Vertragsverhältnis zwischen einem/einer Auftraggeber/-in (Werkbesteller/-in) und einem/einer Auftragnehmer/-in (Werkvertragsunternehmen) über die Erstellung eines im Vertrag exakt festgelegten Werkes. Es wird ein konkreter Leistungserfolg vereinbart (Deich 2009: 412). In dieser Forschungsarbeit werden ausschließlich die sogenannten *Onsite-Werkverträge* betrachtet, bei denen der Werkvertragsabschluss zwischen zwei Unternehmen zustande kommt.<sup>3</sup> Diese Werkverträge verfügen über vier Merkmale: Erstens erbringt das Werkvertragsunternehmen die Werkleistungen im Betrieb bzw. auf dem Betriebsgelände des Werkbestellers (d.h. im Einsatzbetrieb). Zweitens gehören die per Werkvertrag

---

2 Kapitel 2 stellt eine überarbeitete Fassung von Abschnitten meines Beitrages „Herausforderung Leiharbeit und Werkverträge“ (Barlen 2014) dar.

3 Neben dieser Form von Werkverträgen existiert die Auslagerung von Tätigkeiten an natürliche Personen, die das Werk im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit erstellen (auch Freelancer oder Solo-Selbstständige genannt) (Koch 2012: 9 ff.).

vergebenen Leistungen zum Kernbereich der Wertschöpfung bzw. des Betriebszwecks des Werkbestellers. Drittens ist die Werkvertragsbeziehung auf Dauer angelegt. Viertens schließlich lässt das Werkvertragsunternehmen das vereinbarte Werk von den eigenen Angestellten verrichten (Hertwig et al. 2015a: 458). Diese Angestellten werden im Folgenden als *Werkvertragsarbeitnehmer/-innen* bezeichnet.

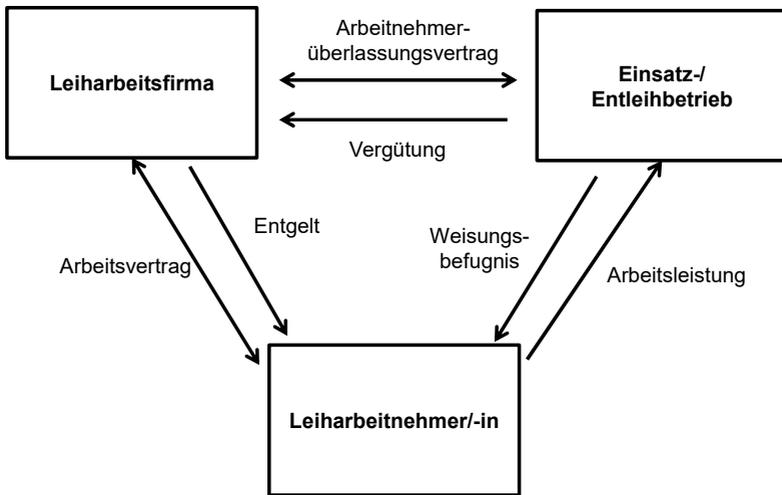


Abbildung 1: Akteursbeziehungen bei Leiharbeit

Quelle: Modifizierte Darstellung nach Crimmann et al. (2009: 5).

Werkvertragsarbeitnehmer/-innen sind im Grunde qua ihres Arbeitsvertrags reguläre Arbeitnehmer/-innen, unterscheiden sich von diesen aber aufgrund ihres Arbeitsortes im fremden Betrieb. Abbildung 2 stellt die Akteursbeziehungen bei Werkverträgen zwischen Unternehmen dar.

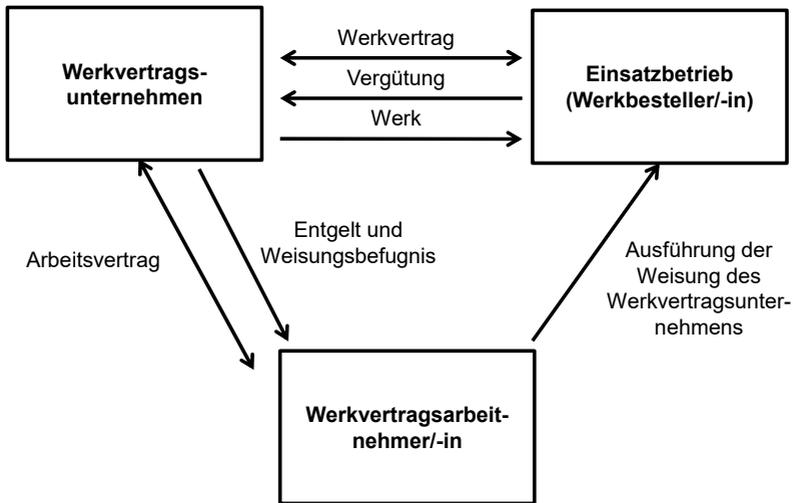


Abbildung 2: Akteursbeziehungen bei Werkvertragsarbeit

Quelle: Modifizierte Darstellung nach Lorig (2012: 8).

Ein wesentlicher Unterschied zwischen Leiharbeit und Werkverträgen stellt die Organisation des Fremdpersonals im Einsatzbetrieb dar: Bei Abschluss eines Werkvertrags obliegt es dem Werkvertragsunternehmen, die Arbeit seines Personals, den Werkvertragsarbeiter/-innen, im Fremdbetrieb zu organisieren. Der/die Werkbesteller/-in kann den Arbeitseinsatz nicht direkt steuern, sondern verfügt nur über ein gegenstandsbezogenes Anweisungsrecht, mit dem er die Werkleistung mitgestalten kann. Bei der Leiharbeit hingegen liegt das Weisungsrecht beim Entleihbetrieb: Er kann den Arbeitseinsatz der Leiharbeiter/-innen wie den des eigenen Personals lenken.

Eine weitere Differenz zwischen Leih- und Werkvertragsarbeit stellen außerdem die bereits erwähnten Vertragsziele dar: Bei der Leiharbeit sind diese nur unbestimmt festgelegt, also zum Beispiel ‚Mitarbeit im Betrieb XY‘. In Werkverträgen hingegen sind das Werkergebnis sowie ein Fertigstellungstermin vereinbart. Bis zur Abnahme des Werkes verbleibt jegliches Risiko beim Werkvertragsunternehmen (Hamann 2003: 20 ff.).<sup>4</sup>

4 Neben dem Werkvertrag existiert im Fremdpersonaleinsatz das Modell des Dienstvertrags. Dieser verpflichtet zu einer bestimmten Arbeitsleistung; geschuldet ist nur das Wirken, nicht aber der Erfolg. Dieser erlangte bisher in der Praxis aber nur eine relativ geringe Bedeutung (Hamann 2003). So sind zum Beispiel auch Verträge über die Reinigung von Gebäuden als Werkverträge zu qualifizieren, da sie erfolgsbezogen (= Sauberkeit von Räumen oder Gebäuden) sind (vgl. LG Köln, Urteil vom 10.01.2012 - 5 O 51/11). Zwischen diesen beiden

Werkverträge und Leiharbeit sind also rechtlich klar voneinander abgrenzbar. In der Diskussion um Leih- und Werkvertragsarbeit fällt jedoch immer wieder der Begriff des *Scheinwerkvertrags* (auch: illegale Arbeitnehmerüberlassung). Dabei werden Tätigkeiten mit Werkverträgen an ein anderes Unternehmen vergeben; die Tätigkeit weist aber Merkmale von Leiharbeit auf. Beispiele dafür sind eine unpräzise Beschreibung des Werkes im Vertrag oder die Erledigung bestimmter betrieblicher Aufgaben von Fremd- und Eigenpersonal. Zur Beurteilung, ob es sich um ‚echte‘ Werkverträge oder um Scheinwerkverträge handelt, reicht jedoch ein einzelnes Kriterium nicht aus. Stattdessen ist das ganze Vertragsverhältnis sowie die Praxis im Betrieb zu betrachten (Deich 2009: 413 f.). Für Betriebsräte im Einsatzbetrieb ist es daher in der Praxis schwierig, Leih- und Werkvertragsarbeit voneinander abzugrenzen und gegebenenfalls Scheinwerkverträge zu identifizieren (vgl. z. B. IG Metall Vorstand 2012: 43 ff.; Lorig 2012: 19 f.).

In den hier betrachteten Formen haben Leih- und Werkvertragsarbeit allerdings die „heterogene Betriebs- und Unternehmenszugehörigkeit“ (Promberger 2006: 5) gemeinsam: Die Arbeitsleistung wird als externe Arbeitskraft für das jeweilige Entleih- bzw. Werkbestellerunternehmen erbracht. Die Beschäftigten gehören aber formal dem Verleih-/Werkvertragsunternehmen an, das auch für ihre Entlohnung zuständig ist. Leiharbeitnehmer/-innen sind somit „Diener zweier Herren“ (Wassermann 2005: 23), weil ihr Arbeitsvertrag mit dem Verleihunternehmen geschlossen ist, das Weisungsrecht hingegen vom Entleihbetrieb übernommen wird und dieser die wichtigen Entscheidungen bzgl. Art, Umfang, Ort und Dauer der Arbeitsleistung trifft. Die Rolle des Arbeitgebers wird gegenüber den Leiharbeitnehmer/-innen also zumindest teilweise vom Entleihbetrieb übernommen. Für Werkvertragsarbeitnehmer/-innen gilt dies aufgrund der Weisungsbefugnis nicht – das Weisungsrecht und die komplette Organisation der Arbeit sind klar dem Werkvertragsunternehmen zugeordnet (Deich 2009: 412 f.). Eben diese klaren Grenzziehungen werden bei einem Vorliegen von Scheinwerkverträgen umgangen.

---

Vertragsformen bestehen aber Überschneidungsbereiche, die im Folgenden nicht weiter behandelt werden können und sollen.

## 2.2 Entwicklung der Leih- und Werkvertragsarbeit vor dem Hintergrund von De- und (Re-)Regulierung

Neben diversen Gesetzesreformen und ausgehandelten Tarifverträgen hat die Durchsetzung des Arbeitsrechts durch die Arbeitsgerichtsbarkeit<sup>5</sup> in der Vergangenheit mehrfach Einfluss auf die Gestaltung von Leiharbeit genommen. Im folgenden Unterkapitel werden die gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen von Leih- und Werkvertragsarbeit dargestellt, um daran anschließend vor diesem Hintergrund ihre quantitative Entwicklung zu diskutieren.

### 2.2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Werkverträge sind im Bürgerlichen Gesetzbuch (§§ 631 - 651 BGB) geregelt und erfuhren diesbezüglich bisher keinerlei gesetzliche Reformen. Die Werkvertragsarbeitnehmer/-innen sind Beschäftigte des jeweiligen Werkvertragsunternehmens; für sie gilt das allgemeine deutsche Arbeitsrecht beziehungsweise die tarifvertraglichen Regelungen der jeweiligen Branche oder des jeweiligen Unternehmens.

Leiharbeit verfügt im Gegensatz dazu über eine lange Regulierungsgeschichte: Sie ist in der Bundesrepublik Deutschland im *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (AÜG) vom 7.8.1972 geregelt. Die ‚Urform‘ des AÜG umfasste den Schutz der Leiharbeitnehmer/-innen durch Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbote<sup>6</sup> einerseits sowie den Schutz der Stammbeschafteten durch eine vorgegebene Überlassungshöchstdauer von drei Monaten andererseits. Seit 1972 ist das AÜG, aber auch das *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG), mehrfach modifiziert worden. Folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die wichtigsten Reformen seit Anfang der 1980er Jahre.

---

5 Die Arbeitsgerichtsbarkeit besteht aus den Arbeitsgerichten, den Landes- und Bundesarbeitsgerichten, die u.a. in Streitigkeiten des kollektiven wie des individuellen Arbeitsrechts entscheiden (Keller 1991: 38; Müller-Jentsch 1986: 253),

6 Das Befristungsverbot macht eine wiederholte Befristung einer Leiharbeitsbeschäftigung unzulässig, sofern kein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Das Wiedereinstellungsverbot schließt die Wiedereinstellung eines/r Leiharbeiters bzw. Leiharbeiterin durch denselben Verleiher innerhalb drei Monate nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus. Das Synchronisationsverbot beinhaltet, dass sich die Dauer des Leiharbeitsverhältnisses nicht auf einen Entleihsatz beschränken darf (Antoni/Jahn 2006: 2).

Tabelle 1: Rechtliche Änderungen in der Leiharbeit

Ab 1.1.1982	Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe	
Ab 1.5.1985	<i>Beschäftigungsförderungsgesetz</i>	
Ab 1.1.1994	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate bis 31.12.1989	Verlängerung der Regelung zum 1.5.1990 bis 31.12.1995
Ab 1.4.1997	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate	Aufhebung des Synchronisationsverbots für von der BA zugewiesene schwer vermittelbare Arbeitslose
Ab 28.7.2001	Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih	Wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen mit demselben Leiharbeiter bzw. derselben Leiharbeiterin
Ab 1.1.2002	<i>Reform des Betriebsverfassungsgesetzes</i>	
Ab 1.1.2003	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate	Wahlberechtigung von Leiharbeiter/-innen bei Betriebsratswahlen <i>Job-ACTII-Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente</i>
Ab 1.2.2009	Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots und der Überlassungshöchstdauer	Gleichbehandlungsgrundsatz nach 12 Monaten <i>Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt</i>
	Möglichkeit der Inanspruchnahme von Kurzarbeit in der Leiharbeit (gültig bis Ende 2012)	Gleichbehandlungsgrundsatz sofern keine abweichenden Tarifvereinbarungen

Ab 1.12.2011	Europäische Richtlinie über Leiharbeit (umgesetzt als Erstes Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung)			
	Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze	Gleichberechtigter Zugang zu Gemeinrichtungen	Drehittiklausel	Vortüberehender Einsatz von Leiharbeiterinnen
Ab 1.1.2012	Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung			
	Einführung eines Mindestlohns mit Ost-/West-Differenzierung und stufenweiser Erhöhung (zunächst vereinbart bis zum 31.12.2019)			
Ab 1.4.2017	Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze			
	Einführung einer Überlassungsdauer von 18 Monaten	Gleichstellung spätestens nach 9 Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit Stammarbeiterinnen (Equal Pay)	kein Einsatz von Leiharbeiterinnen als Streikbrecherinnen	Bertüchtigug von Leiharbeiterinnen bei der Berechnung von Schwellenwerten
				Definitivische Abgrenzung von Leih- und Werkvertragsarbeit

Quellen: Eigene Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013d: 5) mit Ergänzungen nach BMAS (21.03.2014; 26.05.2017) und Reichold (2001: 861)

Einschneidend sind die Reformen des AÜG aus den Jahren 1997, 2002 und 2003, bei denen die vorher geltenden, oben genannten Verbote deutlich gelockert bzw. abgeschafft wurden.

Im Rahmen des *Job-AQTIV-Gesetzes zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente* (2002) wurde darüber hinaus der Gleichstellungsgrundsatz eingeführt. Dieser besagt, dass Leiharbeiter/-innen ab dem dreizehnten Monat ihrer Tätigkeit im selben Entleihunternehmen für denselben Lohn sowie unter denselben Arbeitsbedingungen wie die Festangestellten arbeiten müssen (*equal pay/equal treatment*-Prinzip). Seit dem *Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* (2003) ist der Gleichstellungsgrundsatz vom ersten Tag des Verleihs an einzuhalten, sofern kein Branchentarifvertrag angewandt wird. Infolge dieser Gesetzesänderung wurde eine Vielzahl von Tarifverträgen abgeschlossen, die Arbeitsbedingungen und -lohn regeln und die den Leiharbeitsfirmen eine Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz ermöglichen (Antoni/Jahn 2006: 2 f.; siehe auch Kapitel 2.2.2).

Seit 2011 ist eine Kehrtwende hin zu einer stärkeren gesetzlichen Regulierung der Leiharbeit zu beobachten: Mit der Umsetzung der *Europäischen Richtlinie über Leiharbeit* wurden die Rechte der Leiharbeiter/-innen im AÜG dahingehend gestärkt, dass in den Einsatzbetrieben eine Informationspflicht über freie Arbeitsplätze besteht. Zweck dieser Reform ist die Unterstützung des Übergangs von Leiharbeiter/-innen in die Stammebelegschaft. Außerdem sind Leiharbeitskräfte von nun an per Gesetz hinsichtlich des Zugangs zu Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten im Einsatzunternehmen den Stammbeschäftigten gleichgestellt. Die Möglichkeit, zuvor arbeitslose Leiharbeiter/-innen für sechs Wochen zu einem Gehalt zu beschäftigen, das dem zuletzt gezahlten Arbeitslosengeld entspricht, wurde gestrichen. Schließlich beinhaltet die Änderung des AÜG die sogenannte *Drehtürklausel*: Seitdem ist es nicht mehr möglich, Arbeitnehmer/-innen zu entlassen und diese anschließend innerhalb von sechs Monaten als Leiharbeitskräfte im gleichen Betrieb – aber zu schlechteren Arbeitsbedingungen – einzusetzen. Sie haben dann laut Klausel einen Anspruch auf Equal Pay (BGBl. I 2011; BT-Drs. 17/4804 2011).

Zusätzlich zu diesen Reformen des AÜG und dem 2012 eingeführten Mindestlohn wurde das BetrVG mehrfach novelliert: Seit 2001 sind darin diverse Informations- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich Leiharbeit verankert; außerdem haben Leiharbeiter/-innen seitdem ein aktives Wahlrecht bei Betriebsratswahlen (Priebe 2012: 6 f.).<sup>7</sup> Das Bundesarbeitsgericht entschied darüber hinaus mit einem Urteil, dass Leiharbeitskräfte bei der Berech-

---

7 Die Teilnahme an den Wahlen ist zulässig, sofern die Leiharbeiter/-innen länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt sind. Dabei ist nicht der tatsächliche Einsatz maßgeblich, sondern die *geplante* Dauer des Einsatzes (Priebe 2012: 6 f.).

nung der Betriebsratsgröße eines Entleihbetriebes mitgezählt werden müssen (BAG Beschluss vom 13.3.2013, 7 ABR 69/11; vgl. Haufe Online 13.03.2013). Auf die Gesetzgebung in Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung wird in Kapitel 6 gesondert eingegangen.

Mit dem *Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze* wurden 2017 überdies weitere Regulierungen von Leih- und Werkvertragsarbeit eingeführt. Das Gesetz sieht für Leiharbeit erstens die Einführung einer Equal Pay-Regelung nach neun Monaten vor. Abweichungen davon sind jedoch in Form von (Branchen-) Zuschlagstarifverträgen möglich. Zweitens wurde eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingeführt. Auch diesbezüglich können in einem Tarifvertrag der Einsatzbranche abweichende Regelungen vereinbart werden. Drittens wurde mit Inkrafttreten des Gesetzes der Einsatz von Leiharbeitskräften als Streikbrecher/-innen untersagt. Für Werkverträge ist zudem die gesetzliche Klarstellung der Informationsrechte von Betriebsräten in Einsatzbetrieben festgeschrieben. Arbeitgeber/-innen wird außerdem die Möglichkeit entzogen, verdeckte Arbeitnehmerüberlassung (sog. Scheinwerkverträge) nachträglich durch die Vorlage einer Verleiherlaubnis als Leiharbeit zu deklarieren und damit zu legalisieren.

Aktuell (Stand: August 2017) gilt für Leiharbeiter/-innen folglich das *equal pay/ equal treatment*-Prinzip (sofern kein Branchentarifvertrag angewandt wird), eine Informationspflicht über freie Arbeitsplätze im Einsatzbetrieb, der gleichberechtigte Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten im Einsatzunternehmen sowie die Lohnuntergrenze. Dazu kommen diverse Regelungen in Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung, die in Kapitel 6 näher behandelt werden. Es existiert ferner eine gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten (Ausnahmen möglich bei anderslautenden Tarifverträgen); es ist außerdem festgelegt, dass ein Leiharbeitseinsatz nur vorübergehend und nicht unter den genannten Bedingungen der Drehtürklausel erfolgen darf.

Da die empirische Erhebung der vorliegenden Forschungsarbeit bereits 2014/2015 erfolgte, gelten für die zum Sample gehörenden Leiharbeiter/-innen entsprechend noch nicht die Änderungen durch das *Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze*.

### 2.2.2 Tarifvertragliche Regelungen

Der erste Tarifvertrag in der Leiharbeitsbranche wurde 2002/2003 abgeschlossen. Die damalige Reform des AÜG im Zuge des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt erwies sich als Impulsgeber für die Tarifparteien, da der damit eingeführte Gleichstellungsgrundsatz hinfällig wird, wenn ein Tarifvertrag besteht (Wassermann/Rudolph 2005: 179). Vor der Inkraftsetzung

dieses Prinzips gab es in Deutschland kaum Unternehmen mit Tarifvertrag in der Leiharbeitsbranche (Weinkopf/Vanselow 2008: 8 f.). Im Jahre 2010 waren dann bereits 72% aller Betriebe des Wirtschaftszweiges ‚Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften‘ an einen Branchen- oder Firmentarifvertrag gebunden (Statistisches Bundesamt 2013: 11).

Aktuell existieren – neben Haus- und Änderungstarifverträgen – zwei Flächenentarifverträge in der Leiharbeitsbranche.<sup>8</sup> 2006 vereinbarte die DGB-Tarifgemeinschaft gemeinsam mit den damaligen Arbeitgeberverbänden der Leiharbeitsbranche zudem einen tariflichen Mindestlohn, der 2012 in das AÜG aufgenommen wurde (Meyer 2013: 375 ff.). Als bahnbrechend gilt jedoch der von der IG Metall 2012 verhandelte Pilotabschluss über Branchenzuschläge in der Metall- und Elektroindustrie. Danach haben Leiharbeitnehmer/-innen zusätzlich zum tariflich festgelegten Entgelt einen Anspruch auf eine Zuschlagszahlung, die sich aus der jeweiligen Einsatzdauer errechnet (WSI-Tarifarchiv 2013: 8). Zugleich konnten in einem weiteren Tarifvertrag mehr Rechte für die Betriebsräte in den Entleihbetrieben sowie eine Übernahmeregelung für Leiharbeitnehmer/-innen der Metall- und Elektroindustrie ausgehandelt werden (Bispinck 2013: 19 ff.).

Vor dem Hintergrund des Inkrafttretens des *Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze* wurden jüngst neue tarifliche Vereinbarungen zwischen den Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie getroffen. Den Betriebsparteien im Einsatzbetrieb wird es durch den veränderten Tarifvertrag ermöglicht, in einer Betriebsvereinbarung die Überlassungshöchstdauer auf bis zu 48 Monaten zu erhöhen. Gilt keine Betriebsvereinbarung, muss der/die Arbeitgeber/-in den Leiharbeitnehmer/-innen nach 24 Monaten die Übernahme in den Einsatzbetrieb anbieten. Darüber hinaus wurde eine neue Stufe der Branchenzuschläge eingeführt, die ab dem 15. Einsatzmonat greift. Mit einem Zuschlag von 65% soll damit ein Lohn gezahlt werden, der gleichwertig mit dem Entgelt in der Metall- und Elektroindustrie ist (IG Metall 13.05.2017).

Für Werkverträge existieren hingegen keine speziellen Flächen- bzw. Branchenentarifverträge. Anders als Leiharbeit stellt Werkvertragsarbeit keinen eigenständigen Wirtschaftszweig dar, so dass zugleich kein branchenspezifischer Arbeitgeberverband als potenzieller Tarifpartner der IG Metall bzw. der DGB-Tarifgemeinschaft existiert. Das Prinzip der Tarifeinheit („Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“) wird im Falle der Werkverträge folglich dadurch aufgehoben, dass sich Kernbelegschaften im Geltungsbereich der Branchentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie wiederfinden, für die Werkvertragsbeschäftigten aller-

---

8 Diese bestehen zwischen DGB / Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und DGB / Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ).