

# BildungsZeitung

für LeiharbeiterInnen und betriebliche Interessenvertretungen

## Qualifizierung in der Leiharbeit

### Geht nicht und eigentlich sinnlos?

Das sehen Beschäftigte in der Leiharbeit anders. Sie haben sehr wohl Vorstellungen und Wünsche, wie Weiterbildung und berufliche Weiterentwicklung in der Leiharbeit aussehen kann. Sie formulieren auch Bedingungen, unter denen sie an Qualifizierung teilnehmen würden. Das bestätigen Befunde aus einer Befragung von LeiharbeiterInnen durch START e.V. Es konnten drei Gruppen von

Die Skeptischen stellen immer erst einmal die Frage nach dem Sinn der Weiterbildung.

„Interessieren tun mich die Dinge schon, aber wozu soll ich das machen?“

Sie knüpfen ihre Teilnahme an Qualifizierung an Bedingungen, wie entsprechende Einsatzfelder oder eine bessere Bezahlung. Sie

„Einsätze sind eh die beste Qualifizierung“.

Nach Aussagen aller Befragten finden explizite Gespräche zur Nachbereitung der Einsätze, zu Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und eine Dokumentation des Gelernten so gut wie überhaupt nicht statt.

„Doch, ein Anrecht gibt's. Aber ob's dann wird, das ist die andere Frage.“

Gleichzeitig heben sie in den Interviews die Bedeutung solcher Gespräche und der Dokumentation hervor:

„Und das ist das, was nachher den Zeitarbeitern fehlt irgendwo. Fällt uns immer wieder auf die Füße, wenn du nichts Schriftliches hast.“

„Und dass er das wirklich jedes Jahr dokumentiert, was Zeitarbeiter X immer gemacht hat und ihm das auch bestätigt, dass er das auch in die Hand kriegt. [...] Denn bei jedem Vorstellungsgespräch möchtest du ja so gut wie möglich da stehen.“

Für ihre zukünftigen Arbeitsmarktchancen halten also fast alle Befragten, wenn auch auf unterschiedliche Art und Weise, zielgerichtete Qualifizierung, Lernen und dessen Dokumentation in der Leiharbeit für bedeutsam.

Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Qualifizierungsinteressen der LeiharbeiterInnen bedarf einer systematischen Weiterbildungsplanung im Verleih- und Entleihbetrieb. Im Rahmen dieser sollten:

1. Die Interessenlagen der LeiharbeiterInnen erhoben,
2. Qualifizierungen angeboten,
3. praxisnahe Lernmöglichkeiten geprüft,
4. Gelerntes dokumentiert,
5. Laufbahnen innerhalb von Leiharbeit, aber auch Übergangsmöglichkeiten in den Entleihbetrieb, geprüft und
6. der Einfluss auf das Entgelt überprüft werden.

Für die Interessenvertretung besteht die Möglichkeit, ihre Rechte im Betriebsverfassungsgesetz in diesem Sinne zu nutzen und betriebliche Vereinbarungen abzuschließen.



Foto: Stock

LeiharbeiterInnen identifiziert werden, die sich in ihrer Haltung zu Qualifizierung in der Leiharbeit unterscheiden: Interessierte, Skeptische und Verweigernde.

Die Interessierten zeigen ein fast uneingeschränktes Interesse an Weiterbildungen. Sie sind eher jünger, bereits sehr gut qualifiziert und wollen nicht den Anschluss an Entwicklungen in ihrem Berufsfeld verlieren oder sich spezialisieren. Ein Arbeitgeber ist für sie nur attraktiv, wenn er ihnen diese Möglichkeit bietet.

„Und wenn ich mir jetzt vorstelle, hier in der Zeitagentur eins, zwei Jahre zu bleiben, überhaupt keine Fortbildungen zu machen, dann bin ich auch nicht auf dem neusten Stand [...] und, ja, kann dann nicht wirklich mitreden bei vielen Entwicklungen.“

sind eher älter und haben in der Vergangenheit oft die Erfahrung machen müssen, im erlernten Beruf keine Arbeit mehr zu finden. Durch Einsätze in sehr unterschiedlichen Bereichen sehen sie keine konkreten beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Verweigernden lehnen formale Qualifizierung erst einmal grundsätzlich ab.

„Das ist sinnlos, ist echt sinnlos.“

Die Gründe dafür sind unterschiedlich. Einige sehen keine Verwertung bzw. Anerkennung ihrer bereits vorhandenen Qualifikationen. Andere haben starke Vorbehalte gegenüber formalem Lernen an sich. Eher überraschend ist, dass trotz ihrer ablehnenden Haltung zu Qualifizierung durchaus qualifizierende Momente in der Leiharbeit gesehen werden.

## Die Zahl der LeiharbeiterInnen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Prognose Herzog-Stein 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

## Boombranche Leiharbeit



Foto: Stock

Der Anteil derjenigen, die länger als drei Monate in der Zeitarbeit beschäftigt sind, ist von 37 % im Jahr 2000 auf 44 % im Jahr 2010 gestiegen. Dies können Hinweise darauf sein, dass zunehmend Normalarbeitsverhältnisse durch Leiharbeit ersetzt werden.

### Chancen

Leiharbeit kann zugleich für (langzeit-)arbeitslose Personen durchaus eine Chance sein, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

### Gleiche Arbeit – ungleiches Geld

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Davon sind die LeiharbeiterInnen noch weit entfernt – zum Teil verdienen sie weniger als 50 % als Festangestellte.

Die Leiharbeit erlebt nach der Krise von 2009 erneut einen Boom. Mittlerweile sind mehr Menschen in der Zeitarbeit beschäftigt als vor der Krise. Knapp drei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren im Herbst 2010 LeiharbeiterInnen. Mehr als jede dritte Neueinstellung im Jahr 2010 wurde in der Zeitarbeitsbranche getätigt.

### Risiken

Auch nach dem Ende der Krise sind im produzierenden Gewerbe die Normalarbeitsverhältnisse im Jahr 2010 weiter zurückgegangen (um 113.000 Personen im Vergleich Juni 2010 zu Juni 2009).

1.393 Euro brutto inklusive aller Zuschläge und sonstiger Leistungen betrug 2009 das mittlere Bruttomonatsentgelt von Vollzeitbeschäftigten in der Leiharbeit. Das ist weniger als die Hälfte des durchschnittlichen Einkommens in der Industrie.

Obwohl die meisten LeiharbeiterInnen eine Berufsausbildung besitzen, erhalten sie rund 900 Euro weniger als Stammarbeitskräfte ohne Berufsabschluss, die im Mittel rund 2.300 Euro verdienen. Neben den niedrigen Tarifen sind häufige Arbeitsplatzwechsel, Einsatz als HelferIn und Eingruppierung unter der Qualifikation die Ursachen.

### Alle Angaben nach:

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland - Monatsbericht Dezember und das Jahr 2010, Nürnberg 2010.

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg 2011.

„Die Kluft wächst“, Frankfurter Rundschau, 17.01.2011.

# Mitbestimmung im Verleihbetrieb – im Bereich Weiterbildung?

Wieso nicht! LeiharbeiterInnen haben Interesse an Qualifizierung und beruflicher Weiterentwicklung. Nicht zuletzt hängen für sie zukünftige Arbeitsmarktchancen von der Teilnahme an Qualifizierung ab.

Betriebsräte in Verleihbetrieben haben die gleichen rechtlichen Möglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz, wie andere Betriebsräte auch. Für den Bereich der beruflichen Bildung sind die Paragraphen 96-98 zentral. Sie

■ Ändern sich Arbeitsanforderungen so, dass ein Beschäftigter nicht mehr in der Lage ist, seine Tätigkeit zukünftig auszuüben, muss der Arbeitgeber entsprechende Weiterbildungen auf Verlangen des Betriebsrates durchführen [§ 97(2) BetrVG].

Unterstützend kann der Betriebsrat auf die Paragraphen 92 zur Personalplanung und 92a zur Beschäftigungssicherung im BetrVG zurückgreifen. Damit kann der Betriebsrat strategische Überle-

sowohl die Bildungsbedarfserhebung als auch die Durchführung von Qualifizierungen. Es ist zu klären, in welchen zeitlichen Abständen es sinnvoll ist, den Bildungsbedarf – durch einen Abgleich von Anforderungen an den Arbeitsplätzen und vorhandenen Fähigkeiten und Interessen der LeiharbeiterInnen – zu erheben, und in welchen Zeiten Qualifizierung stattfinden kann. Die Lösungen können in den einzelnen Verleihunternehmen durch die Heterogenität der Branche sehr unterschiedlich ausse-



befassen sich mit der Förderung der Berufsbildung (§ 96), Einrichtung und Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97) und Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98). Mit der Novellierung des BetrVG in 2001 wurden die Rechte im Bereich der beruflichen Bildung ausgeweitet:

■ Der Arbeitgeber muss auf Verlangen des Betriebsrates den Bildungsbedarf im Unternehmen ermitteln [§ 96(1) BetrVG].

gungen der Geschäftsleitung über zukünftige Einsatzfelder erfragen oder bei drohendem Personalabbau Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung vorschlagen.

Die besonderen Rahmenbedingungen in der Leiharbeit – Trennung von Arbeitsort und Betrieb, wechselnde Einsätze und eine relativ hohe Fluktuation – stellen besondere Anforderungen an eine systematische Bildungsplanung in Verleihunternehmen. Dies betrifft

hen. Diese sollten in betrieblichen Vereinbarungen festgeschrieben werden. Bei der Umsetzung wird jedoch überall den PersonaldisponentInnen eine zentrale Rolle zukommen. Sie stehen in direktem Kontakt zu den LeiharbeiterInnen, koordinieren die Einsätze und führen Personalgespräche. Sie müssen deshalb auch befähigt werden, Qualifizierungsgespräche zu führen und entsprechende Maßnahmen für die Beschäftigten anbieten zu können.

## Interview mit Uwe Eichelbaum

Betriebsratsvorsitzender  
EJOT Tambach GmbH

### 1. Welche Faktoren erschweren Qualifizierung in der Zeitarbeit?

Mit Sicherheit die unterschiedlichen Einsatzorte und -arten. Für die Tätigkeiten in unserer Produktion (Presser, Walzer) ist eine betriebsspezifische Ausbildung erforderlich. Ein Kurzlehrgang von mindestens einer Woche in einer speziellen Ausbildungseinrichtung in Lüdenscheid wäre vor dem Einsatz der Leiharbeiter dabei von Vorteil.

### 2. Wie bewerten Sie die bisherigen Aktivitäten in der Branche?

Eine große Leiharbeitsfirma hat mir gesagt, dass sie selber sehr aktiv sind. Davon merkt man vor Ort aber nichts. Ich habe es prak-

tisch noch nicht erlebt, dass z. B. Grundkenntnisse im Metallbereich im Vorfeld auf den Einsatz vermittelt worden sind.

### 3. Wie sollte Qualifizierung in der Zeitarbeit gestaltet werden?

So, dass der Bedarf, der tatsächlich in den Betrieben gebraucht wird, abgedeckt wird. Die Qualifizierung sollte während der Anstellung im Zeitarbeitsunternehmen durchgeführt werden. Als Durchführungsort ist auch die Entleihfirma denkbar. Grundfertigkeiten sollten über das Zeitarbeitsunternehmen organisiert werden. Für die spezielle Ausbildung für den Einsatz im Entleihbetrieb ist das Entleihunternehmen zuständig.



### 4. Wer sollte die Kosten dafür tragen?

Das Zeitarbeitsunternehmen sollte die Kosten für Grundlagenqualifizierungen übernehmen. Dabei können ja auch Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen werden. Bei betriebsspezifischen Qualifizierungen, sollte das Entleihunternehmen an den Kosten beteiligt werden.

## Hoffnung auf Festanstellung

Probleme und Fragen, die von Leiharbeitnehmern an kontaktsuchende Betriebsräte herangetragen werden



Umfrage unter 80 Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil, Mai 2002, Mehrfachantworten möglich

## Interview mit Juan-Carlos Rio Antas

IG Metall,  
Abteilung Tarifpolitik

### 1. Welche Faktoren erschweren Qualifizierung in der Zeitarbeit?

Erstens: Die kurze Beschäftigungszeit. 50 % der Beschäftigten sind keine drei Monate im Verleihbetrieb angestellt. Das deutet darauf hin, dass die Unternehmen selbst kein Interesse an einer langfristigen Bindung haben. Das gilt sicherlich nicht für alle Betriebe, aber für einen großen Anteil. Zweitens: Es ist schwierig, die Zweckmäßigkeit einer Fortbildung zu ermitteln, da die Unternehmen nach kurzfristigen Bedarfsmeldungen arbeiten. Für die Zeitarbeitsunternehmen wäre es eine vorgehaltene Qualifizierung, bei der es unklar ist, ob sie die Qualifikationen bei den Einsätzen nutzen können. Für die Beschäftigten stellt sich ebenfalls die Frage nach der Anwendbarkeit und ob mit der Qualifizierung auch eine andere höhere Eingruppierung verbunden ist. Die kurzfristigen Einsätze machen eine Qualifizierungsplanung schwierig. Drittens: Die Frage der Finanzierung von Qualifizierung ist bisher nicht geklärt. Viertens: Durch häufig wechselnde Einsätze gibt es kaum systematische Qualifizierung „on the job“. Häufig reicht die Einsatzdauer nicht aus, um sich im Arbeitsprozess zu qualifizieren. Fünftens: Andererseits gibt es das Problem der Erfassung und Dokumentation von nicht formalen Qualifikationen, die im Prozess der Arbeit erworben wurden. Hier müssen geeignete Verfahren gefunden werden.

### 2. Wie bewerten Sie die bisherigen Aktivitäten in der Branche?

Völlig unzureichend. Da wird kaum systematisch Qualifizierung angeboten. Es gibt auch Ausnahmen. Verbreitet sind z.B. Stapler- und Schweißschein. Es gibt wenige Unternehmen, die Qualifizierungen anbieten wollen und wenn doch, ist es bisher überwiegend wenig systematisch. Das Interesse der Branche ist zum Teil da. So hat sich der iGZ im Tarifvertrag verpflichtet, dieses Jahr noch Vereinbarungen zu Qualifizierung in der Zeitarbeit abzuschließen. In der vermittlungsorientierten Zeitarbeit



passiert dazu mehr, genauso in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, die auch eine Verleiherlaubnis besitzen.

Ein Problem der Zukunft ist der Zugang zu Weiterbildungsangeboten beim Entleihunternehmen. Das wird in der Umsetzung schwierig. Fraglich ist z. B. wer das zahlt und wie diese Qualifizierungen in die Arbeitszeit des Leihbeschäftigten eingegliedert werden können. Wenn qualifiziert wird, dann häufig von der Agentur für Arbeit. D. h. die Beschäftigten werden in auftragsschwachen Zeiten entlassen, in diesen über die Agentur für Arbeit qualifiziert und danach möglicherweise wieder in der Zeitarbeit eingestellt.

### 3. Wie sollte Qualifizierung in der Zeitarbeit gestaltet werden?

Es sollte einen klar geregelten individuellen Anspruch auf Qualifizierung geben. Für diesen Zeitraum muss es eine Arbeitgeberlösung in Form von Fonds geben. Dies sollte auch einen Freistellungsanspruch beinhalten. Die Beschäftigten sollten individuell die Qualifizierung planen und beantragen können. So könnten auch verleiherfreie Zeiten überbrückt und Entlassungen vermieden werden. Die Dokumentation der Zeiten ist eine Frage der Umsetzung. So gibt es ja schon Quali-Pässe in der Branche. Hier muss nach passenden Lösungen gesucht werden.

### 4. Wer sollte die Kosten dafür tragen?

Arbeitgeber sollten die Kosten in einem bestimmten Umfang übernehmen. Wir stellen uns einen Qualifizierungsanspruch von 5 Tagen pro Jahr vor. Zusätzlich sollte es aber auch individuell finanzierte Ansprüche geben und auch spezielle Programme über die Agentur für Arbeit.

# Mitbestimmung im Entleihbetrieb beim Einsatz von Leiharbeit

Die Schutzfunktion des Betriebsrats umfasst alle im Betrieb tätigen Personen (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Weil LeiharbeiterInnen besonders schutzbedürftig sind, kommt dem Betriebsrat die gesetzliche Aufgabe zu, ihre Eingliederung zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG).

Bereits vor der Entscheidung des Arbeitgebers, Leiharbeitskräfte im eigenen Betrieb einzusetzen, hat er den Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung über eine diesbezügliche Personaleinsatzplanung rechtzeitig und umfassend anhand von Unterlagen zu unterrichten. In diesem Zusammenhang muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten beraten (§ 92 BetrVG). Der Betriebsrat hat zudem das Recht, dem Arbeitgeber eigene Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu machen. Im Rahmen dessen können auch Betriebsvereinbarungen über den Einsatz von LeiharbeiterInnen verlangt werden. Von ihrem Zustandekommen kann eine erleichterte – für Arbeitgeber planbare – Zustimmung im Rahmen seines Beteiligungsrechtes nach § 99 BetrVG abhängig gemacht werden. Nach § 99 BetrVG und § 14 Abs. 3 AÜG sind dem Betriebsrat folgende Informationen bei der Einstellung von Leiharbeitskräften mitzuteilen:

- Anzahl der LeiharbeiterInnen,
- Vorlage der Überlassungsverträge,
- Einstellungstermin,
- Einsatzdauer,
- Vorlage der Erlaubnis und
- Angabe der Auswirkungen auf die Stammbeschaft.

Sind LeiharbeiterInnen einmal eingesetzt, übernehmen

Betriebsräte in Entleihbetrieben auch die Interessenvertretung bei mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen des Entleihers. Dies betrifft insbesondere die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG zu Regelungen über Arbeits- und Gesundheitsschutz, technische Kontrolleinrichtungen, allgemeine Urlaubsgrundsätze und Arbeitszeitfragen. Weiter kommen z. B. Regelungen zu Personalfragebögen oder Beurteilungsgrundsätzen in Betracht. Außerdem können Betriebsräte die Anwendbarkeit von vorhandenen Betriebsvereinbarungen auf die Leiharbeitskräfte prüfen. Gibt es z. B. das Recht auf regelmäßige Qualifizierungsgespräche oder die Kostenübernahme bei Anpassungsqualifizierungen, so sollten diese Vereinbarungen auch auf LeiharbeiterInnen ausgeweitet werden.

Darüber hinaus haben Leiharbeitskräfte auch individuelle Rechte. Hierzu gehören:

- die Sprechstunden des Betriebsrats aufzusuchen;
- an den Betriebs- und Jugendversammlungen teilzunehmen (§§ 42ff. BetrVG), die vom Betriebsrat auch als Teilversammlungen für LeiharbeiterInnen durchgeführt werden können;
- an der Wahl des Betriebsrates (auch) im Entleihbetrieb teilzunehmen (§ 7 Satz 2 BetrVG), wenn er länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt wird;
- Mitwirkungsrechte nach §§ 81, 82 BetrVG. D. h. in Angelegenheiten, die seine Person betreffen, gehört zu werden, zu den betreffenden Maßnahmen Stellung zu nehmen und Vorschläge zur Gestaltung von Arbeitsplätzen zu machen;
- Beschwerderechte §§ 84, 85 BetrVG.

## Interview mit Volker Homburg

Geschäftsführer ZIP Zeitarbeit + Personalentwicklung GmbH

### 1. Welche Faktoren erschweren Qualifizierung in der Zeitarbeit?

In der Zeitarbeit müssen zwischen Kunden, Personaldienstleister und überbetrieblichem Mitarbeiter fachliche, betriebswirtschaftliche und soziale Belange zur Zufriedenheit aller Beteiligten abgestimmt werden. Bei Qualifizierung kommt mit der Bildungsfirma ein weiterer Akteur mit den ihm eigenen Strukturen hinzu – feste Mindestgrup-



penbildung, vorgegebene Zeiträume, begrenzte Verfügbarkeit des Lehrpersonals sowie räumliche Festlegung. Die Zeitarbeit benötigt flexible Bildungsangebote u. a. in einsatzfreien Zeiten. Vor dem Hintergrund der kleinteiligen Struktur der Branche handelt es sich häufig um individuelle Fortbildungsbedarfe. Damit ergeben sich keine relevanten Gruppengrößen für den jeweiligen Bedarf. Außerdem ist zu bedenken, dass nicht alle Mit-

arbeiter sich fortbilden wollen. Sie sind froh, endlich Arbeit gefunden zu haben und zufrieden mit dem Lernen im Tun und den wechselnden Anforderungen durch unterschiedliche Einsätze. Darüber hinaus sind sowohl Kundenbetriebe als auch Arbeitnehmervvertretungen nicht auf die strategische Qualifizierung von Zeitarbeitskräften eingestellt.

### 2. Wie bewerten Sie die bisherigen Aktivitäten in der Branche?

Vorweg möchte ich sagen, dass Zeitarbeit qualifizierte Arbeit und damit vom ersten Tag an qualifizierend ist. Die Branche tut mehr als vordergründig wahrgenommen wird. Eine aktuelle Umfrage des iGZ unter Mitgliedsunternehmen hat ergeben, dass ca. dreiviertel der Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen angeboten haben. Davon handelt es sich überwiegend um klassische Qualifizierungsangebote – Staplerschein, Schweißkurse, EDV- oder Fremdsprachenkurse. Außerdem hat sich ein großes Interesse der Firmen an Instrumenten zur individuellen Kompetenzerfassung für die überbetrieblichen Mitarbeiter gezeigt. Z. B. an einem Kompetenzpass zur Dokumentation von sozialen und praktisch erworbenen Fertigkeiten. Der iGZ und die DGB Tarifgemeinschaft haben sich schließlich gemeinsam verpflichtet, in 2011 Gespräche zur Entwicklung von Weiterbildungsvereinbarungen aufzunehmen.

### 3. Wie sollte Qualifizierung in der Zeitarbeit gestaltet werden?

Qualifizierung in der Zeitarbeit muss vielgestaltig angelegt sein. Die Branche braucht innovative Ansätze und sie sind nicht aus dem vorhandenen Standardangebot zu entnehmen.

Es geht dabei um die Weiterentwicklung fachlicher Fortbildungsangebote. Sie sollten flexibel und modular aufgebaut sein. Zusätzlich muss der Frage nachgegangen werden, gibt es zeitarbeitspezifische Bildungsbedarfe, z. B. für den Umgang mit und in wechselnden Teams?

Einerseits müssen sich Bildungsträger auf neue flexible Erfordernisse einstellen, andererseits muss die Branche sich darauf einstellen, dass betriebswirtschaftlich vertretbare Bildungsgruppen ermöglicht werden.

### 4. Wer sollte die Kosten dafür tragen?

Als Unternehmer, der aktiv im Dialog mit den Gewerkschaften steht und an der Gestaltung des iGZ/DGB Tarifs mitgewirkt hat, würde ich immer eine Lösung durch die Tarifparteien befürworten. Denkbar sind u. a. dreiseitige Kostenbeteiligungen durch Entleiher, Verleiher und Mitarbeiter. Aber wir stehen am Anfang eines spannenden Austauschprozesses. Alle Seiten sollten offen in die Gespräche gehen. Nur so können gemeinsam erfolgversprechende Lösungen entwickelt werden.



Foto: Benis Arapovic

## Interview mit Peter Hintermeier

Betriebsrat GeAT – Gesellschaft für Arbeitnehmerüberlassung Thüringen AG



### 1. Welche Faktoren erschweren Qualifizierung in der Zeitarbeit?

Die Eingruppierung erfolgt bei

der Einstellung. Es zählt nicht die eigene Qualifikation, sondern die scheinbaren Anforderungen beim 1. Entleiher.

Weiter stellt sich die Frage, wer den Weiterbildungsbedarf/-ablauf festlegen soll. Hinderlich sind die kurzen Verweilzeiten in den Zeitarbeitsfirmen und die wechselnden Anforderungen bei unterschiedlichen Einsätzen in Entleihbetrieben.

### 2. Wie bewerten Sie die bisherigen Aktivitäten in der Branche?

In einigen Leiharbeitsfirmen soll es da in begrenzter Form etwas geben. Ansonsten findet Qualifizierung beim Arbeiten in der Entleihfirma statt.

### 3. Wie sollte Qualifizierung in der Zeitarbeit gestaltet werden?

In der Leiharbeitsfirma muss eine Personalplanung stattfinden. Hierzu gehört eine strategische Planung der Leiharbeitsfirma, in welche Bereiche sie zukünftig verleihen will. Um den wirklichen Qualifikationsbedarf bestimmen zu können, muss klar sein, welche Anforderungen die Entleiher haben, und die Leiharbeiter müssen bei ihrer eigenen Qualifikation abgeholt werden. Für die Durchführung der Weiterbildung sollten verleiherfreie Zeiten genutzt werden.

### 4. Wer sollte die Kosten dafür tragen?

In erster Linie die Leiharbeitsfirma, bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz die Entleihfirma.

# Weiterbildung für Leiharbeiter? Mit Betriebsvereinbarungen kann es gelingen

Angesichts der ungleichen Arbeitsbedingungen für LeiharbeiterInnen werden immer öfter Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, um diese zu verbessern. Ansatzweise gibt es auch Vereinbarungen, die die Qualifizierung von LeiharbeiterInnen regeln.

Üblicherweise läuft „Weiterbildung“ für LeiharbeiterInnen so ab:

- Einarbeitung/Unterweisung
- Arbeitsschutz/Sicherheit

Den Rest muss die Leiharbeitskraft mitbringen oder sich mühsam aneignen. Vielleicht helfen KollegInnen, wenn sie Zeit haben; und wenn man Glück hat, wird man vernünftig angelehrt.

werden. Dies kann mit sogenannten Kompetenz- oder Qualifizierungspässen geschehen.



Foto: Stock

## Weiterbildung ohne LeiharbeiterInnen

Weiterbildung, die über Staplerschein und Schweißpass hinausgeht, gibt es für LeiharbeiterInnen meistens nur bei den großen Zeitarbeitsunternehmen. Und Weiterbildung im Entleihbetrieb? Das gibt es normalerweise nicht für LeiharbeiterInnen – höchstens für Hochqualifizierte, die längere Zeit im Unternehmen verbleiben. Oder es gibt einen Betriebsrat, der mit der Betriebsleitung eine Betriebsvereinbarung zu Weiterbildung und Leiharbeit abgeschlossen hat.

Unternehmensleitung und Betriebsrat können auf der Grundlage des § 88 BetrVG Betriebsvereinbarungen abschließen, in denen auch die Belange der externen MitarbeiterInnen im Verleihunternehmen und von LeiharbeiterInnen im Entleihbetrieb geregelt werden können.

Was auf jeden Fall in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden sollte – egal ob im Verleih- oder im Entleihunternehmen – ist, dass Qualifizierungen der LeiharbeiterInnen dokumentiert

## Betriebsvereinbarung im Verleihunternehmen

Für Betriebsräte in Verleihfirmen gilt prinzipiell das gleiche wie für jeden anderen Betriebsrat. Wichtig für die Zeitarbeitsbranche ist es, Regelungen für Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit und verleihtfreie Zeiten zu treffen. Hier werden LeiharbeiterInnen nicht selten benachteiligt, indem verleihtfreie Zeiten einfach mit Zeitkonten oder Urlaub verrechnet werden.

In diesen Fragen ist der Betriebsrat des Verleihunternehmens zuständig. Dies betrifft u. a. den Einsatz im Entleihbetrieb, Arbeitsvertrag, Arbeitszeitkonten oder die Weiterbildung.

In einer Betriebsvereinbarung sollten Arbeitszeitkonten mit Lernzeitkonten verknüpft werden. Beispielhaft hierfür ist die Betriebsvereinbarung in dem Zeitarbeitsunternehmen „START Zeitarbeit NRW GmbH“. Hier dient das Arbeitszeitkonto zugleich als Lernzeitkonto. D. h. Mehrstunden oder verleihtfreie Zeiten können für Qualifizierungen und Weiterbildung genutzt werden.

Weiter beinhaltet diese Betriebsvereinbarung:

- Qualifizierungen, die die Einsatzfähigkeit verbessern, werden als Arbeitszeit gebucht.
- Für Qualifizierungen, die der beruflichen Weiterentwicklung dienen, muss die Zeitarbeitskraft eigene Zeit aufbringen.
- Dabei gilt, dass in jedem Fall

## Betriebsvereinbarung im Entleihbetrieb

Betriebsvereinbarungen zum Einsatz von Leiharbeit im Entleihbetrieb werden stets spezifisch auf die Verhältnisse im Unternehmen zugeschnitten sein. Folgende allgemeine Punkte sollten in einer Betriebsvereinbarung zu Leihar-

und Eingruppierung von Leiharbeitskräften;

- Übernahmeregelungen für LeiharbeiterInnen;
- Anwendung bestehender Betriebsvereinbarungen auf LeiharbeiterInnen;
- Beteiligung der Leiharbeitskräften an betrieblichen Weiterbildungen bei einer bestimmten Einsatzdauer;
- Auswahlkriterien für Verleihfirmen (DGB-Tarife).

## Was gehört in eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung?

Wenn die Weiterbildung für LeiharbeiterInnen ebenfalls in einer bestehenden Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung geregelt werden soll, bietet es sich an, folgende Themen zu berücksichtigen:

- Festlegung von obligatorischen Weiterbildungsmaßnahmen für LeiharbeiterInnen;
- Regelungen über Anpassungsqualifizierungen von LeiharbeiterInnen;
- Regelung über die Kosten der Weiterbildung;
- Regelung über Weiterbildungszeiten;
- Arbeitszeugnis oder Qualifikations- oder Kompetenzpass für LeiharbeiterInnen;
- Beteiligung der Leiharbeitskräfte an betrieblichen Weiterbildungen ab einer bestimmten Einsatzdauer.

die Kosten für die Qualifizierung selbst vom Unternehmen getragen werden. Es geht also darum, wie der Zeitaufwand für Qualifizierungen verbucht wird: als Arbeitszeit oder als Freizeit.

■ Als Anreiz für Weiterbildung schreibt das Unternehmen jedem Beschäftigten pro Jahr drei Tage als Qualifizierungsguthaben gut.

■ Die Weiterbildungen werden in einem Qualifizierungspass dokumentiert.

beit berücksichtigt werden:

- Begrenzung (Quotierung) der Leiharbeit;
- Einsatz von Leiharbeit nur bei vorübergehendem Personalausfall und bei Auftragsspitzen (kein dauerhafter Einsatz von Leiharbeit);
- Gleiche Bezahlung von Stamm- arbeitskräften und LeiharbeiterInnen bei gleicher Tätigkeit;
- Gewährung betrieblicher Leistungen für LeiharbeiterInnen;
- Mitspracherecht des Betriebsrates bei Entgeltregelungen, Einsatz

## Info-Kasten

Beispiele für Betriebsvereinbarungen finden Sie hier:

<http://www.boeckler.de/398.html> (Archiv betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung)

[http://www.zeitarbeit.nrw.de/za/index\\_id,3222.html](http://www.zeitarbeit.nrw.de/za/index_id,3222.html) (Betriebsvereinbarungen in Entleihbetrieben und bei Randstad.)

Betriebsvereinbarung im Zeitarbeitsunternehmen „START Zeitarbeit NRW GmbH“:

[http://www.boeckler.de/29509\\_91237.html](http://www.boeckler.de/29509_91237.html) (Eine Studie zur Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit- und Lernzeitkonten“ bei der START Zeitarbeit NRW GmbH)

Beispiele für Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung finden Sie hier:

[http://optinet-owl.de/uploads/media/Eckpunkte\\_Betriebsvereinbarungen\\_.pdf](http://optinet-owl.de/uploads/media/Eckpunkte_Betriebsvereinbarungen_.pdf) (Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung.)

<http://www.br-wiki.de/index.php?pur1=index.html&page=Muster-Betriebsvereinbarung%26%23x3a%3B+Betriebliche+Weiterbildung> („Muster-Betriebsvereinbarung: Betriebliche Weiterbildung.“)

Ein Raster zur Erstellung von Betriebsvereinbarungen bietet die Hans-Böckler-Stiftung an: [http://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_gr\\_vertrauensarbeitszeit.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_gr_vertrauensarbeitszeit.pdf)

Beispiele für Qualifizierungs- und Kompetenzpässe finden Sie hier:

[http://www.randstad-stiftung.de/index.php?page=lernen\\_im\\_job](http://www.randstad-stiftung.de/index.php?page=lernen_im_job) (Projekt „Lernen im Job - Kompetenzerwerb in der Zeitarbeit“ – Qualifizierungsdokumentation bei Randstad)

<http://www.bildung.koeln.de/beratung/kompetenzpaesse/index.html> (Auswahl verschiedener Qualifizierungs- und Kompetenzpässe.)

<http://www.profilpass-online.de> (Hier werden Beispiele aus verschiedenen Staaten angeführt, wie Weiterbildung dokumentiert werden kann.)

<http://www.weiterqualifizierung.de/DATEIEN/Lernpartnerschaftsdokumentation.doc> (Beispiel für eine Dokumentation, die auch Lernziele und Methoden berücksichtigt.)

## Hier finden Betriebsräte nützliche Informationen und Hinweise zum Thema Leiharbeit

Der DGB bietet aktuelle News und Hintergrundinformationen rund um das Thema Leiharbeit an:

<http://www.dgb.de/themen?k:list=Arbeit&k:list=Leiharbeit/Zeitarbeit>

Auf der Website der IG Metall Kampagne „Initiative Gleiche Arbeit - gleiches Geld“ gibt es viele Informationen über Leiharbeit allgemein und eine Seite speziell für Betriebsräte. Hier findet man auch ein „Gestaltungsraster für Betriebsvereinbarungen“:

<http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/leiharbeit-beratung/wissenswertes-fuer-betriebsraete/>

ZOOM - Ein Netzwerk der IG Metall bietet ebenfalls viele Informationen und Arbeitshilfen sowie Materialien zum Thema Leiharbeit und Betriebsrat:

<http://www.igmetall-zoom.de/>

Auf der Website von ver.di zur Leiharbeit finden Betriebsräte neben aktuellen Meldungen zur Rechtslage Hintergrundinformationen und ein Diskussionsforum zum Thema Leiharbeit.: <http://www.hundertprozentich.de/>

Fakten, Forschungsergebnisse, Meinungen, praktische Hilfen und anschauliche Grafiken zu den Themen prekäre Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit bietet die Hans-Böckler-Stiftung an: <http://www.boeckler-boxen.de/3782.htm>

Hintergrundinformationen zur Mitbestimmung: „Herausforderung Leiharbeit: Was Betriebsräte tun können“:

[http://www.boeckler.de/32014\\_90164.html#S-2007-990-3](http://www.boeckler.de/32014_90164.html#S-2007-990-3)

Hier gibt es eine „Handlungsanleitung Leiharbeit für den Betriebsrat“:

[http://www.betriebsratspraxis24.de/aktuelles/?aktuelles\\_id=186065](http://www.betriebsratspraxis24.de/aktuelles/?aktuelles_id=186065)

## Impressum

START e.V. - Struktur- und Technologieberatungsagentur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Thüringen

Warsbergstr. 1  
99092 Erfurt

Tel.: 0361/60119-0

Fax: 0361/60119-11

Internet: [www.start-thueringen.de](http://www.start-thueringen.de) und [www.bildungszeit.eu](http://www.bildungszeit.eu)

Verantwortlich im Sinne des Presserechtes: Monika Sossna  
Satz & Gestaltung: KREATIV WEB & Print, [www.kreativwork.com](http://www.kreativwork.com)

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (bmbf)



EUROPÄISCHE UNION

DLR  
Projekträger im DLR