

Vivien Barlen

Herausforderung Leiharbeit und Werkverträge

Strategien der Mitbestimmung auf ge-
werkschaftlicher und betrieblicher Ebene
im Organisationsbereich der IG Metall

Herausgeber: Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW)
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen
Postfach 33 04 40
28334 Bremen

Bestellung: Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW)
- Geschäftsstelle -
Tel.: +49 421 218-61704
info@iaw.uni-bremen.de
Schutzgebühr: 5 €

Zu der Autorin: Vivien Barlen, M.A., ist Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung und schreibt ihre Dissertation am Institut Arbeit und Wirtschaft zum Thema „Prekaritätspotentiale von Werkverträgen und Leiharbeit“.

1. Auflage 2014
ISSN: 2191-7264

Gedruckt auf 100% Recyclingpapier

Vivien Barlen

Herausforderung Leiharbeit und Werkverträge

Strategien der Mitbestimmung auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene im Organisationsbereich der IG Metall

Kurzfassung

Leiharbeit wird seit längerem immer häufiger genutzt, um Personalausfälle bzw. Auftragspitzen abzufedern, aber auch um sich strategisch gegen unsichere Absatzmärkte abzusichern. Neuerdings scheint darüber hinaus der Einsatz von Werkverträgen an Bedeutung zu gewinnen. Daraus ergeben sich Herausforderungen für die Akteure der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung im dualen System der industriellen Beziehungen: Sowohl Gewerkschaften, als auch Betriebsräte in den Einsatzbetrieben sehen sich veränderten Beschäftigten- bzw. Belegschaftsstrukturen gegenüber, die sie vertreten müssen. Vor diesem Hintergrund wird am Beispiel des Organisationsbereichs der IG Metall untersucht, mit welchen Strategien die IG Metall auf Leih- und Werkvertragsarbeit reagiert, und wie die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben mithilfe der gewandelten Mitbestimmungs- und Vertretungsrechte die IG Metall-Forderungen und Strategien theoretisch unterstützen können. Es wird argumentiert, dass die Strategien der IG Metall in Bezug auf Leih- und Werkvertragsarbeit unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Zugleich wird deutlich, dass die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben insbesondere bei Werkverträgen über einen sehr eingeschränkten Handlungsrahmen verfügen, um die Forderungen der IG Metall umzusetzen bzw. zu unterstützen.

Abstract

In Germany, temporary agency work has strongly increased over the last decade. It is used as a short-term cover in case of personnel shortages, to accommodate seasonal fluctuations as well as to hedge against market volatilities. At the same time, contracts for work and services appear to have become a standard contractual basis of employment, particularly in the manufacturing industries. This constitutes major challenges for the institutions representing the interests of workers in the field of industrial relations: Both trade unions and works councils inside the hirers' businesses must face the problem of representing the interests of a more heterogeneous group of workers. In this context, this paper examines the strategic responses of the German trade union IG Metall to the increase of contracts for work and services and temporary agency work. It also analyses how the works councils within the hirers' businesses can theoretically implement the IG Metall claims and strategies. It is argued that the IG Metall sets different priorities within its strategies. Furthermore, it becomes clear that works councils only have very limited possibilities in order to support the trade unions' strategies due to the existing legal framework. This particularly concerns dealing with contracts for work and services.

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	9
	1.1 Thema und Zielsetzung	9
	1.2 Analytische Vorgehensweise	10
2	FORSCHUNGSSTAND	11
3	GESETZLICHE REGULIERUNG UND ENTWICKLUNG VON LEIH- UND WERK- VERTRAGSARBEIT	13
	3.1 Definitionen und rechtliche Rahmenbedingungen	13
	3.2 Entwicklung der Leih- und Werkvertragsarbeit vor dem Hintergrund von De- und (Re-)Regulierung.....	15
4	VON DER VERBOTSFORDERUNG ZUR REGULIERUNG - DIE LEIH- UND WERK- VERTRAGSTRATEGIEN DER IG METALL	21
	4.1 Die Entwicklung gewerkschaftlicher Strategien gegenüber Leih- und Werkvertragsarbeit	22
	4.2 Reaktionen auf Leih- und Werkvertragsarbeit - das Strategierepertoire der IG Metall.....	24
5	DIE MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS BEI LEIHARBEIT UND WERKVERTRÄGEN	33
	5.1 Zum Einsatz von Leih- und Werkvertragsarbeit.....	33
	5.2 Zu den Einsatzbedingungen.....	36
	5.3 Interessenvertretung von im Betrieb befindlichen Leih- und Werk- vertragsarbeitnehmerInnen	37
6	FAZIT, DISKUSSION UND AUSBLICK	38
7	LITERATURVERZEICHNIS	41
ANHANG		49
	Abbildungsverzeichnis	49
	Tabellenverzeichnis	49
	Abkürzungsverzeichnis	49

1 Einleitung

1.1 Thema und Zielsetzung

Die Leiharbeitsbranche in Deutschland boomt: So hat sich die Zahl der LeiharbeiterInnen in den letzten zehn Jahren verdreifacht (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013b: 6). Zugleich scheint der Einsatz von Werkverträgen an Bedeutung zu gewinnen und Leiharbeit im Betrieb zu ergänzen bzw. abzulösen. Werkverträge stellen eigentlich eine etablierte Form der Auslagerung von Tätigkeiten oder Produktionsschritten dar – neu ist, dass Unternehmen diese mittlerweile häufig auf Dauer abschließen und Werke zukaufen, die bisher zu ihrem eigenen Kerngeschäft gehörten. Dazu kommt, dass die Werke nun oftmals auf dem Betriebsgelände bzw. an den Arbeitsplätzen und Maschinen des beauftragenden Unternehmens erstellt werden (vgl. Klein-Schneider/Beutler 2013: 144). Im Zuge verschiedener Reformen von Leiharbeit bei gleichzeitiger wachsender Unsicherheit der Absatzmarktentwicklung scheinen Betriebe dazu animiert zu werden, verstärkt auf solche Formen der externen Flexibilisierung zurückzugreifen (vgl. Holst et al. 2009; Seifert/Struck 2009). Dieser Wandel der Beschäftigtenstruktur stellt die AkteurInnen der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung im „deutschen Modell der industriellen Beziehungen“ (Müller-Jentsch 1995) – charakterisiert durch die duale Struktur von Tarifautonomie und Betriebsverfassung – vor Herausforderungen:

Gewerkschaften als ein Pfeiler dieses dualen Systems müssen einerseits LeiharbeiterInnen und Beschäftigte über Werkverträge repräsentieren und organisieren, um eine Verschärfung der Mitgliederkrise abzuwenden. Andererseits ergibt sich für sie die Anforderung, die Beschäftigungsverhältnisse mit Tarifverträgen zu regulieren, damit sich sogenannte prekäre Beschäftigungsverhältnisse nicht ausbreiten können bzw. bisher erreichte gewerkschaftliche Arbeitsstandards der regulär Beschäftigten nicht untergraben werden (vgl. Wölfle 2008: 38). Erschwerend kommt hinzu, dass atypisch Beschäftigte, und damit Leiharbeits- bzw. möglicherweise auch Werkvertragsbeschäftigte, in Gewerkschaften unterrepräsentiert sind (vgl. Brinkmann/Nachtwey 2014: 84 f.; Holst et al. 2008: 159).

Betriebsräte als zweiter Pfeiler des dualen Systems der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung, die zugleich ‚symbiotische Partner‘ der Gewerkschaften (vgl. Müller-Jentsch 1986: 228 f.) sind, sehen sich in den Einsatzbetrieben veränderten Belegschaftsstrukturen gegenüber: Beschäftigte in Leih- und Werkvertragsarbeit befinden sich in ‚Dreiecksarbeitsverhältnissen‘, bei denen sie jeweils in einem ‚fremden‘ Betrieb Arbeit für einen Dritten verrichten. Für die Betriebsräte resultieren aus diesem Zusammenspiel verschiedener AkteurInnen oftmals Informationsdefizite über Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten hinsichtlich dieser Beschäftigtengruppen (vgl. Koch 2012; Lorig 2012).

Zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften besteht zwar eine formaljuristische Unabhängigkeit, sie arbeiten aber in der Regel kooperativ zusammen (vgl. Keller 1991: 70 ff.). Diese Kooperation ist notwendig, weil die Gewerkschaften aus verschiedenen Gründen von den Betriebsräten abhängig sind, um ihre Interessen auf Betriebs- und Branchenebene durchzusetzen: Erstens ist die betriebliche Ebene in der Tarifpolitik von zunehmender Relevanz (Stichwort „Verbetrieblischung“ (Bispinck/Schulten 2003)); zudem spielt die Regulierung von qualitativen Arbeitsaspekten (z.B. Arbeitsbedingungen) eine wichtigere Rolle. Somit dienen die Betriebsräte als betriebliche Kontroll- und Überprüfungsinstanzen (vgl. Baethge/Wolf 1995; zitiert nach Pernicka/Holst 2007: 34). Zweitens benötigen die Gewerkschaften die Betriebsräte, um Mitglieder zu werben bzw. zu rekrutieren (vgl. Pernicka/Aust 2007: 34; vgl. auch Keller 1991: 70 ff.). Schlagwörter in diesem Zusammenhang sind „Verbetrieblischung der Gewerkschaften“ und „Vergewerkschaftlichung der Betriebsräte“ (Schmidt/Trinczek 1999: 107).

Vor diesem Hintergrund der Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten im dualen System der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung ergeben sich drei Fragenkomplexe, die in diesem Arbeitspapier behandelt werden:

- a) Welches sind die zentralen Differenzen der Beschäftigungsformen Leih- und Werkvertragsarbeit und wie ist ihre Entwicklung vor dem Hintergrund von De- und (Re-) Regulierung zu erklären?
- b) Wie entwickeln sich die Strategien und Ziele der gewerkschaftlichen Einflussnahme im Bereich Leiharbeit und Werkverträge im Zeitverlauf?
- c) Welche Möglichkeiten der Einflussnahme bestehen auf Seiten der Betriebsräte in den Einsatzbetrieben bezüglich Leih- und Werkvertragsarbeit?

Ziel dieses Papiers ist es einerseits, die Strategien und Handlungsmöglichkeiten der AkteurInnen im dualen System der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung hinsichtlich Leiharbeit und Werkverträgen vergleichend zu analysieren. Andererseits soll untersucht werden, inwieweit eine kooperative Zusammenarbeit zwischen den AkteurInnen hinsichtlich dieser beiden Beschäftigungsformen möglich ist und wie diese bisher gehandhabt wurde. Die Untersuchung setzt hierbei an den Auswirkungen der verschiedenen Reformen des Betriebsverfassungs- bzw. Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (BetrVG bzw. AÜG) auf die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte an. Somit dient dieses Papier als Überblickswerk zu Werkvertrags- und Leiharbeit im Kontext von betriebsrätlichem und gewerkschaftlichem Handeln.

Der untersuchte Zeitraum reicht von den 1970er Jahren – als mit dem AÜG das erste Gesetz zur Regulierung der Leiharbeit verabschiedet wurde – bis in die 2010er Jahre. Die Analyse beschränkt sich auf die Industriegewerkschaft (IG) Metall, da ihr Organisationsbereich von Leiharbeitseinsätzen besonders betroffen ist. Die meisten LeiharbeiterInnen arbeiten in Berufen der Metall- und Elektroindustrie (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit Juli 2013: 14). Dies kann zugleich ein Hinweis darauf sein, dass das externe Flexibilisierungsinstrument der Werkverträge dort ebenso zunehmend genutzt wird. Offizielle Statistiken dazu sind allerdings nicht vorhanden. Darüber hinaus hat die IG Metall durch verschiedene Veröffentlichungen und Kampagnen zur Politisierung des Themas Leiharbeit maßgeblich beigetragen (vgl. Artus/Roßmeißl 2012: 4 ff.).

1.2 Analytische Vorgehensweise

Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden – nach einer kurzen Einordnung in den Forschungskontext (Kapitel 2) – unter Verwendung von Sekundärliteratur und Daten der Bundesagentur für Arbeit in Kapitel 3 zunächst die rechtlichen Bestimmungen und die quantitative Entwicklung von Leih- und Werkvertragsarbeit erörtert.

In den nachfolgenden Kapiteln 4 und 5 erfolgt eine vergleichende Untersuchung der Strategien und Handlungsmöglichkeiten der IG Metall sowie der Betriebsräte in den Einsatzbetrieben hinsichtlich Leih- und Werkvertragsarbeit. Dazu wird in Kapitel 4.1 zuerst die Entstehung gewerkschaftlicher Strategien in Bezug auf diese Beschäftigungsformen nachgezeichnet. Es wird gezeigt, dass sich im zeitlichen Verlauf ein Wandel von einer Verbotsforderung hin zu einem Regulierungsanspruch der Leih- und Werkvertragsarbeit vollzogen hat. Die dadurch entstandenen Strategien der IG Metall werden in Kapitel 4.2 inhaltlich differenziert. Dies erfolgt in Anlehnung an die von Pernicka/Holst (2007: 31 ff.) identifizierten Strategien im gewerkschaftlichen Handlungsrepertoire hinsichtlich der Organisationsprobleme in Bezug auf atypisch Beschäftigte.¹ Es handelt sich dabei um die Tarifvertragsstrategie, die Kampagnen- und betriebspolitische Strategie, die Arbeitskampfstrategie, die politische Strategie, sowie die Dienstleistungs- bzw. Partizipationsstrategie. Der Analyseschwerpunkt liegt auf den vier erstgenannten Strategien:

Die Fokussierung der *Tarifvertragsstrategie* begründet sich damit, dass Tarifverträge sowohl eine zentrale Strategie als auch eine „exklusive Domäne der Gewerkschaften“ (Pernicka/Holst 2007: 31) darstellen.

¹ Pernicka/Holst unterscheiden zwischen der Kollektivvertragsstrategie, der Betriebsratsstrategie, der Dienstleistungsstrategie, der Partizipationsstrategie, der Arbeitskampfstrategie, der politischen sowie der Kampagnenstrategie.

Die Untersuchung erfolgt vor dem Hintergrund der verschiedenen strukturellen Rahmenbedingungen der Leih- und Werkvertragsarbeit sowie der unterschiedlichen Dauer der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung mit diesen Beschäftigungsformen. Neben der Tarifvertragsstrategie wird die *Kampagnen- und betriebspolitische Strategie* fokussiert. Im Unterschied zu Pernicka/Holst sind die Kampagnen- und Betriebsratsstrategien mit Blick auf die Fragestellung dieses Papiers allerdings nicht trennscharf zu betrachten: Die Kampagnenstrategien bei Leih- und Werkvertragsarbeit zielen – neben der Öffentlichkeitsarbeit – in vielfacher Hinsicht auf die betriebspolitische Ebene und damit auch auf die Betriebsräte ab, damit diese für Leih- und Werkvertragsarbeit sensibilisiert und für die Mitgliederwerbung sowie den vermehrten Abschluss von Betriebsvereinbarungen aktiviert werden. Auch die *Arbeitskampfstrategie* gehört zu den zentralen Instrumenten gewerkschaftlicher Interessenvertretung (vgl. Pernicka/Holst 2007: 39). Folglich sollen diese diesbezüglichen IG Metall-Aktivitäten im Hinblick auf Leiharbeit und Werkverträge untersucht werden. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der *politischen Strategie*. Diese bezieht sich auf die Einflussnahme auf den politischen Prozess bzw. die staatliche Politik (vgl. Pernicka/Holst 2007: 41). Das Augenmerk richtet sich hier auf die Bemühungen um politische Beeinflussung seitens der IG Metall durch Verflechtungen mit den politischen Parteien, Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit und direkter Einbindung in den politischen Prozess.

Neben diesen vier Analyseschwerpunkten werden die *Dienstleistungsstrategie*, bei der Gewerkschaftsmitgliedern verschiedene, exklusive Services angeboten werden (vgl. Pernicka/Holst 2007: 36), hinsichtlich spezieller Angebote für Leih- und WerkvertragsarbeitnehmerInnen untersucht und die *Partizipationsstrategie* als Mittel zur Einbindung (potentieller) Mitglieder in die gewerkschaftliche Arbeit mit Blick auf Kontaktaufnahme und Integration von Leih- und WerkvertragsarbeitnehmerInnen in die IG Metall analysiert.

Die genannten Strategietypen bieten einen strukturierten Analyserahmen für die gewerkschaftlichen Aktivitäten hinsichtlich Leih- und Werkvertragsarbeit, werden in diesem Papier jedoch – anders als bei Pernicka/Holst – etwas stärker hinsichtlich der Regulierung und der Ziele der Interessenvertretung für entsprechend Beschäftigte diskutiert.

Nach der Analyse der gewerkschaftlichen Strategien und Handlungsmöglichkeiten wird in Kapitel 5 der Fokus auf die Analyse der rechtlich fixierten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsoptionen der Betriebsräte in den Einsatzbetrieben gelegt. Es wird untersucht, welche Möglichkeiten ihnen hinsichtlich Leih- und Werkvertragsarbeit rechtlich offen stehen, um die Forderungen und Strategien der IG Metall theoretisch umsetzen und unterstützen zu können. Der analytische Zugang hierfür wird über die auf Leiharbeit bezogene Differenzierung von Promberger (2006: 138 ff.) geschaffen. Promberger unterscheidet drei Arten der betriebsrätlichen Einflussnahme: Die Mitbestimmung über den Einsatz von Leiharbeit, die Mitbestimmung über die Einsatzbedingungen der LeiharbeitnehmerInnen und die Interessenvertretung von im Betrieb befindlichen LeiharbeitnehmerInnen. Zur Beantwortung der hier im Papier fokussierten Forschungsfragen wird diese Kategorisierung übernommen und auf Werkvertragsarbeit ausgeweitet.

Die Analyse wird zeigen, dass die Strategien der IG Metall in Bezug auf Leih- und Werkvertragsarbeit unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Zugleich wird deutlich werden, dass die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben insbesondere bezüglich Werkverträgen über einen sehr eingeschränkten Handlungsrahmen verfügen, um die Forderungen der IG Metall umzusetzen bzw. zu unterstützen. Diese Ergebnisse werden in Kapitel 6 zusammengefasst und diskutiert.

2 Forschungsstand

Der Wandel der Erwerbsarbeit ist seit langem Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung. Verschiedene jüngere Forschungsstränge und Debatten – hauptsächlich der Diskurs um Flexibilisierung auf betrieblicher Ebene sowie die Prekaritätsforschung – kreisen um das Thema der flexiblen Beschäftigung

und ihre Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen. In der Debatte um die Flexibilität des Arbeitsmarktes lässt sich auf eine mehrere Jahrzehnte umfassende Geschichte zurückblicken. Mittlerweile steht die Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes hinsichtlich Zeit, Raum und Qualifikation im Fokus (vgl. Vobruba 2006: 26 ff.). Dabei hat sich die Differenzierung zwischen interner und externer Flexibilität herausgebildet (vgl. z.B. Keller/Seifert 2005; OECD 1986; 1989). Leiharbeit als externes Flexibilisierungsinstrument wurde bislang in zahlreichen Publikationen vorwiegend vergleichend mit den anderen flexiblen Beschäftigungsformen Teilzeitarbeit, geringfügige und befristete Beschäftigung hinsichtlich Entlohnung, Brückenfunktion, Beschäftigungsdauer und Qualifikation der Beschäftigten betrachtet (vgl. beispielsweise Brehmer/Seifert 2008; Brinkmann et al. 2006; Keller/Seifert 2005; 2007; Wagner 2010; Weinkopf et al. 2009). Hervorzuheben ist die Studie von Holst et al. (2009), welche einen Wandel der Einsatzmuster von Leiharbeit konstatiert: Nutzen Unternehmen Leiharbeit zunächst nur, um Auftragsspitzen oder Personalausfälle aufzufangen, kann mittlerweile vermehrt eine strategische Nutzung dieses Instruments festgestellt werden. Ziele sind die Profitsteigerung sowie die Externalisierung des Beschäftigungsrisikos angesichts ungewisser Entwicklungen auf den Absatzmärkten.

Werkverträge sind im Vergleich zu Leiharbeit wenig erforscht, was zu großen Teilen der Aktualität des Themas geschuldet ist. Offizielle Statistiken fehlen gänzlich. Eine repräsentative Erfassung wäre aufgrund der Problematik der rechtlichen Abgrenzung zu Leiharbeit mit erheblichem Aufwand verbunden (vgl. Bonin/Zierahn 2012). Einen aktuellen Überblick über Merkmale, Einsatzbereiche und die Bedeutung von Werkverträgen geben Koch und Lorig (beide 2012). Siebenhüter (2013) stellt die Situation der Werkvertragsnutzung in Bayern anhand von Branchenbeispielen dar und nimmt in ihrem Beitrag Werkverträge aus Unternehmens-, ArbeitnehmerInnen- sowie aus sozialstaatlicher Perspektive in den Blick. Darüber hinaus befassen sich verschiedene Veröffentlichungen mit der rechtlichen Abgrenzung von Werkverträgen zu Leiharbeit (vgl. zum Beispiel Däubler 2011; Deich 2009; Waas 2012) und den Motiven für bzw. Nutzen von Fremdpersonaleinsatz für Unternehmen (vgl. Nienhüser/Baumhus 2002).

Den Herausforderungen für die gewerkschaftliche Politik, die mit veränderten äußeren Bedingungen einhergehen, widmen sich verschiedene Aufsätze (stellvertretend zu nennen seien hier Haipeter/Dörre 2011; Syrovatka 2012). Weitere Studien stellen insbesondere die gewandelte Beschäftigtenstruktur als Herausforderung für die Gewerkschaften in den Mittelpunkt: Holst/Aust (2006) widmen sich den gewerkschaftlichen Strategien bezüglich den Beschäftigten in Callcentern und Leiharbeit und entdecken diverse Phasen der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung mit diesen Beschäftigungsformen. Letztendlich betrachten sie die Umsetzung von Strategien als problematisch, da die Etablierung einer ausreichenden Mitgliederbasis nicht gelingt. Diese Organisationsprobleme bei den atypischen Beschäftigtengruppen bzw. den LeiharbeiterInnen werden in späteren Untersuchungen erneut hervorgehoben (vgl. Aust et al. 2007; Holst et al. 2008; Pernicka/Aust 2007). Zugleich wird darauf verwiesen, dass die Nichtberücksichtigung der Interessen atypischer Beschäftigter zu Repräsentationsproblemen der Gewerkschaften führen kann.

Wölfle (2008) widmet sich speziell den Herausforderungen und Strategien der IG Metall im Bereich Leiharbeit. Er identifiziert drei verschiedene Strategieansätze, die insgesamt eine organisationspolitische Öffnung gegenüber LeiharbeiterInnen und eine zunehmend skandalisierende Öffentlichkeitsarbeit zeigen. Auch Meyer (2013) befasst sich mit dem Umgang mit Leiharbeit bei der IG Metall und nimmt aus organisationswissenschaftlicher Perspektive insbesondere die Ressourcenentwicklung der IG Metall in den Blick, die in Reaktion auf die Zunahme von Leiharbeit entstand. Bispinck/Schulten (2011) benennen allgemein ein wachsendes Engagement der Gewerkschaften in Bezug auf atypische Beschäftigung, konstatieren aber zugleich v.a. wegen fehlender gewerkschaftlicher Strukturen in den Bereich atypischer Beschäftigung eine begrenzte Reichweite der Strategien.

Ein weiterer Forschungsstrang untersucht die Interessenvertretung atypischer Beschäftigter auf betrieblicher Ebene. Dabei wurden die Wirkungen der Mitbestimmungsgesetze auf die Praxis der Betriebsräte

analysiert (vgl. Bunk 2006; Wassermann/Rudolph 2005). LeiharbeiterInnen und betriebliche Mitbestimmung stehen bspw. bei Hayen/Maschke (2008), Promberger (2006; 2009; 2012) sowie Wassermann/Rudolph (2007) im Mittelpunkt. Die beiden letztgenannten stellen eine große Heterogenität des Umgangs von Betriebsräten mit Leiharbeit fest. Zwar sind die Betriebsräte zunehmend für das Thema Leiharbeit sensibilisiert, schöpfen ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten jedoch häufig nicht aus. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Artus/Roßmeißl (2012) in ihrer Untersuchung mit dem Fokus auf den Organisationsbereich der IG Metall Bayern. Bitterwolf/Seeliger (2013) verweisen allerdings auf die Möglichkeit von Betriebsräten, Leiharbeit durch die gezielte Nutzung von Medien öffentlich zu skandalisieren. Die bereits genannte Studie von Lorig (2012) weist ebenso wie die von Nienhüser/Bonnes (2009) in Bezug auf Werkverträge auf eine problematische Mitbestimmungssituation hin. Gewerkschaftliche Einflussmöglichkeiten und die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen werden durch fehlende betriebliche Regelungen, Informationsdefizite und durch die Heterogenität der Belegschaft erschwert bzw. unmöglich gemacht. Brinkmann/Nachtwey (2014) zeigen anhand empirischer Untersuchungen über Leiharbeit und einer Fallstudie über Werkverträge in der Fleischindustrie, welche Auswirkungen die Ausweitung atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung haben. Danach ist die betriebliche Mitbestimmung in den letzten Jahren zwar stabil geblieben und teilweise mit der Reform des BetrVG gar ausgebaut worden – allerdings erodiert in der informellen betrieblichen Praxis die Mitbestimmung: Die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben stoßen im Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen an ihre Grenzen; dazu kommt, dass Werkvertragsbeschäftigte im Gegensatz zu LeiharbeiterInnen komplett von Beteiligungsrechten im Einsatzbetrieb ausgeschlossen sind. Somit führt der Zuwachs an Werkverträgen zu einem feststellbaren Absinken des Rechte- und Beteiligungsniveaus.

Die bisherigen Forschungsergebnisse weisen zum Großteil einerseits auf ein Defizit der betrieblichen Mitbestimmung sowie andererseits auf die begrenzte Reichweite gewerkschaftlicher Aktivitäten bei Werkverträgen und/oder Leiharbeit hin. Somit wurde bislang jeweils nur ein Handlungsfeld betrachtet – offen ist bisher eine ganzheitliche Analyse der (möglichen) Handlungsstrategien der ArbeitnehmerInnenvertreter im dualen System der Interessenvertretung. Mit diesem Papier wird anhand des Fallbeispiels des Organisationsbereichs der IG Metall ein Beitrag zu eben diesem Forschungsfeld geleistet, indem ein Vergleich der gewerkschaftlichen Strategien in Bezug auf Leih- und Werkvertragsarbeit gezogen und mit einer Betrachtung der Handlungsmöglichkeiten auf Seiten der Betriebsräte in den Einsatzbetrieben und deren Rückwirkung auf die Strategien der IG Metall verknüpft wird.

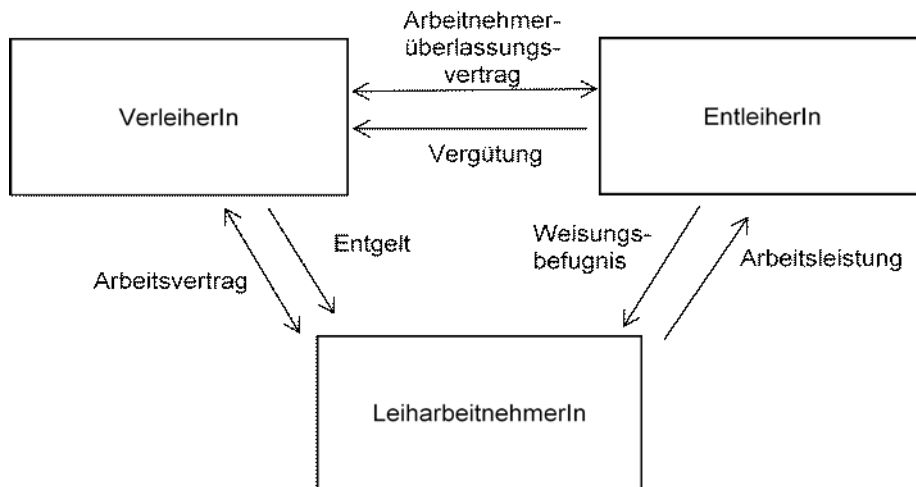
3 Gesetzliche Regulierung und Entwicklung von Leih- und Werkvertragsarbeit

3.1 Definitionen und rechtliche Rahmenbedingungen

Im Unterschied zu Standardarbeitsverhältnissen, in denen zwei Parteien, nämlich ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, zueinander in einem Verhältnis stehen, zeichnen sich die Beschäftigungsformen Leih²- und Werkvertragsarbeit durch ‚Dreiecksarbeitsverhältnisse‘ aus, bei denen drei Akteure zentral sind:

Leiharbeit findet statt, wenn ein/e ArbeitnehmerIn (LeiharbeiterIn) durch ein/e ArbeitgeberIn (Leiharbeitsfirma/VerleiherIn) einem Dritten (Entleihbetrieb/EntleiherIn) für Arbeitseinsätze überlassen wird. Der/die LeiharbeiterIn steht also bei der Leiharbeitsfirma unter Vertrag, leistet die Arbeit jedoch im Entleihbetrieb (vgl. Deich 2009: 412 f.). Nachfolgende Abbildung verdeutlicht diese Akteursbeziehungen:

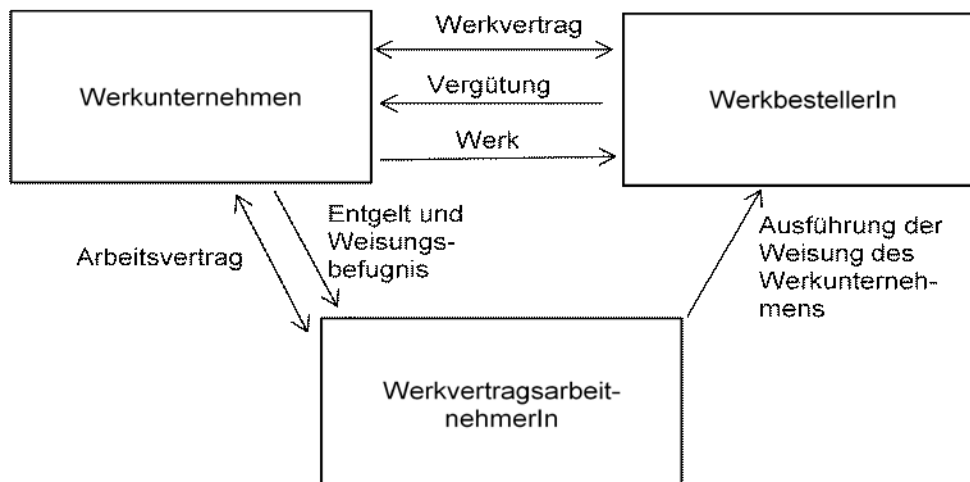
² Im Folgenden wird ausschließlich der Begriff *Leiharbeit* verwendet, der synonym zu den ebenso üblichen Begriffen *Arbeitnehmerüberlassung*, *Zeitarbeit* und *Personalleasing* ist.

Abbildung 1: Leiharbeit

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

Werkverträge hingegen beruhen auf einem Vertragsverhältnis zwischen einem/einer AuftraggeberIn (WerkbestellerIn) und einem/einer AuftragnehmerIn (WerkunternehmerIn) über die Erstellung eines im Vertrag festgelegten Werkes. Es wird ein konkreter Leistungserfolg vereinbart. Kommt der Werkvertragsabschluss zwischen zwei juristischen Personen (=Unternehmen) zustande, so lässt das Werkunternehmen das vereinbarte Werk von den eigenen Angestellten (im Folgenden werden diese Beschäftigten als *WerkvertragsarbeitnehmerInnen* bezeichnet) verrichten – sie sind demnach Erfüllungsgehilfen (vgl. Deich 2009: 412; Hamann 2003: 22 f.). Neben dem Werkvertragsabschluss zwischen zwei Unternehmen und der Ausführung des Werkes durch WerkvertragsarbeitnehmerInnen existiert die Auslagerung von Tätigkeiten an natürliche Personen, die das Werk im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit ohne Werkunternehmen ‚im Rücken‘ erstellt (auch Arbeitskraftunternehmer, Freelancer oder Solo-Selbstständige genannt) (vgl. Koch 2012: 9 ff.). Der Fokus in diesem Papier liegt auf den Werkverträgen zwischen juristischen Personen, bei denen die Leistungen im Organisationsbereich des Werkbestellers erbracht werden. Die Angestellten der Werkunternehmen sind dabei im Grunde qua ihres Arbeitsvertrags als ‚ganz normale‘ ArbeitnehmerInnen zu betrachten, unterscheiden sich von diesen aber aufgrund ihres Arbeitsortes im fremden Betrieb.

Abbildung 2 stellt die Akteursbeziehungen bei Werkverträgen zwischen Unternehmen dar:

Abbildung 2: 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 Werkunternehmen, die Arbeit seines Personals, den WerkvertragsarbeitnehmerInnen, im Fremdbetrieb zu organisieren. Der/die WerkbestellerIn 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 LeiharbeitnehmerInnen 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 Werkunternehmen (vgl. Hamann 2003: 20 ff.).³

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 (vgl. 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.)

So sehr sich Leih- und Werkvertragsarbeit rechtlich voneinander unterscheiden, so haben sie doch in den hier betrachteten Fällen die „heterogene Betriebs- und Unternehmenszugehörigkeit“ (Promberger 2006: 5) gemeinsam: Die Arbeitsleistung wird als externe Arbeitskraft für das jeweilige Entleih-/Werkbestellerunternehmen erbracht. Die Beschäftigten gehören aber formal dem Verleih-/Werkvertragsunternehmen an, das auch für ihre Entlohnung zuständig ist. LeiharbeitnehmerInnen 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 LeiharbeitnehmerInnen also zumindest teilweise vom Entleihbetrieb übernommen. Für WerkvertragsarbeitnehmerInnen gilt dies aufgrund der Weisungsbefugnis nicht – das Weisungsrecht und die komplette Organisation der Arbeit sind klar dem Werkunternehmen zugeordnet (vgl. Deich 2009: 412 f.). Eben diese klaren Grenzziehungen werden bei einem Vorliegen von Scheinwerkverträgen umgangen.

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

Im Gefüge der Beschäftigungsformen Leih- und Werkvertragsarbeit spielen drei Gruppen korporativer Ak-

³ 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 (vgl. 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 Vertragsformen bestehen aber Überschneidungsbereiche.

teure eine Rolle, die üblicherweise in den industriellen Beziehungen differenziert werden: ArbeitgeberInnen und ihre Unternehmens- und ArbeitgeberInnenverbände, ArbeitnehmerInnen und ihre kollektiven Interessenvertretungen (d.h. Betriebsräte auf betrieblicher Ebene und Gewerkschaften auf sektoraler Ebene), sowie der Staat bzw. staatliche Agenturen.⁴

Sie nehmen wesentlichen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen aller, also auch jener der flexiblen Arbeitskräfte: Gewerkschaften und ArbeitgeberInnenverbände nutzen dazu untereinander zur Interessendurchsetzung vorwiegend das Instrument der Tarifverhandlungen und –verträge (System der Tarifautonomie). Der Staat als autonome Institution ist in den Arbeitsbeziehungen als Gesetzgeber aktiv, indem er Mitbestimmungsregelungen auf (über-)betrieblicher Ebene (zum Beispiel in Form des BetrVG oder des Tarifvertragsgesetzes) und andere gesetzliche Rahmenbedingungen (wie beispielsweise das AÜG) bestimmt (vgl. Keller 1991: 5 ff.). Er legt also die Rechtsnormen industrieller Beziehungen in Form des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts fest. Wie Streeck (1979: 732 f.) feststellt, werden die Industriegewerkschaften durch dieses staatliche Recht bzw. durch die Verrechtlichung der betrieblichen Interessenvertretung in ihrer Stabilität gestärkt, weil ihre Organisationsfähigkeit zum Beispiel in Form der Betriebsverfassung und der Institution des Betriebsrats unterstützt wird. Dies gilt auch für die Durchsetzung des Arbeitsrechts durch die Arbeitsgerichtsbarkeit⁵, welche in der Vergangenheit schon mehrfach Einfluss auf die Rahmenbedingungen von Leiharbeit genommen hat – etwa durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, nach dem LeiharbeiterInnen bei der Berechnung der Betriebsratsgröße eines Entleihbetriebes mitgezählt werden (vgl. Haufe Online 13.03.2013). Sowohl die Betriebsräte als auch letztendlich die Gewerkschaften werden durch solche staatlichen Ordnungsleistungen also organisatorisch gefestigt. Aus diesem Grund werden im folgenden Unterkapitel die gesetzlichen Rahmenbedingungen von Leih- und Werkvertragsarbeit dargestellt, um daran anschließend vor diesem Hintergrund ihre quantitative Entwicklung zu diskutieren.

3.2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Werkverträge sind im Bürgerlichen Gesetzbuch (§§ 631 - 651 BGB) geregelt und erfuhren bisher keinerlei gesetzliche Reformen. 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 LeiharbeiterInnen durch Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbote⁶ einerseits sowie den Schutz der Stammbeslegschaften durch eine vorgegebene Überlassungshöchstdauer von drei Monaten andererseits. Seit 1972 ist das AÜG mehrfach modifiziert und dereguliert worden. Folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die wichtigsten Änderungen seit Anfang der 1980er Jahre:

⁴ Für eine ausführliche Darstellung des Systems der industriellen Beziehungen in Deutschland und den darin involvierten Akteuren siehe beispielsweise Keller (1991) oder Müller-Jentsch (1986).

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

⁶ Das Befristungsverbot macht eine wiederholte Befristung einer Leiharbeitsbeschäftigung unzu-lässig, 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 Entleiheinsatz beschränken darf (vgl. 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>				
	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate bis 31.12.1989		Verlängerung der Regelung zum 1.5.1990 bis 31.12.1995		
Ab 1.1.1994	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate bis 31.12.2000		Aufhebung des Synchronisationsverbots für von der BA zugewiesene schwer vermittelbare Arbeitslose		
Ab 1.4.1997	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate	Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih	Erlaubnis einmaliger Befristung ohne sachlichen Grund	Wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen mit demselben Leiharbeitnehmer	
Ab 1.1.2002	<i>Job-AQTIV-Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente</i>				
	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate		Gleichbehandlungsgrundsatz nach 12 Monaten		
Ab 1.1.2003	<i>Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt</i>				
	Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots und der Überlassungshöchstdauer		Lockerung des Entleihverbotes im Bauhauptgewerbe	Gleichbehandlungsgrundsatz sofern keine abweichenden Tarifvereinbarungen	
Ab 1.2.2009	<i>Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität</i>				
	Möglichkeit der Inanspruchnahme von Kurzarbeit in der Leiharbeit (gültig bis Ende 2012)				
Ab 01.12.2011	<i>Europäische Richtlinie über Leiharbeit (umgesetzt als Erstes Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung)</i>				
	Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze	Gleichberechtigter Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen	Drehtürklausel	Vorübergehender Einsatz von LeiharbeiterInnen	Möglichkeit der Festsetzung einer Lohnuntergrenze
Ab 1.1.2012	Einführung Lohnuntergrenze (Mindestlohn)				
	1.1.2012 - 31.10.2012				
	7,01 Euro in den neuen bzw. 7,89 Euro in den übrigen Bundesländern				
	1.11.2012 - 31.10.2013				
	7,50 Euro in den neuen bzw. 8,19 Euro in den übrigen Bundesländern				
	1.4.2014 - 31.5.2015				
7,86 Euro in den neuen bzw. 8,50 Euro in den übrigen Bundesländern					
1.4.2015 – 31.05.2016					
8,20 Euro in den neuen bzw. 8,80 Euro in den übrigen Bundesländern					
1.06.2016 – 31.12.2016					
8,50 Euro in den neuen bzw. 9,00 Euro in den übrigen Bundesländern					

Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit (2013: 5) mit Ergänzungen nach BMAS online (21.03.2014; 12.12.2011; 20.12.2011).

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

Im Rahmen des *Job-AQTIV-Gesetzes zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente* (2002) wurde darüber hinaus der Gleichstellungsgrundsatz eingeführt. Dieser besagt, dass LeiharbeiterInnen 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 (vgl. Antoni/Jahn 2006: 2 f.).⁷ Vor der Inkraftsetzung dieses Prinzips gab es in Deutschland kaum Unternehmen mit Betriebsrat oder Tarifvertrag in der Leiharbeitsbranche (vgl. 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 (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 11).

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 LeiharbeiterInnen im AÜG dahingehend gestärkt, dass in den Einsatzbetrieben nun eine Informationspflicht über freie Arbeitsplätze besteht. Zweck dieser Reform ist die Unterstützung des Übergangs von LeiharbeiterInnen 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 LeiharbeiterInnen 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 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 (vgl. Arbeitsrecht.de 2011).

Zusätzlich zu diesen Reformen des AÜG und dem 2012 eingeführten Mindestlohn wurde das BetrVG mehrfach novelliert: Seit 2001 sind im BetrVG diverse Informations- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich Leiharbeit verankert; außerdem haben Leiharbeiter seitdem ein aktives Wahlrecht bei Betriebsratswahlen (vgl. Priebe 2012: 6 f.; vgl. auch Kap. 5).

Aktuell zeichnet sich eine weitere mögliche Regulierung von Leih- und Werkvertragsarbeit ab: Im Koalitionsvertrag (geschlossen 2013 zwischen CDU und SPD) ist vereinbart, für LeiharbeiterInnen eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten wieder einzuführen, sofern ein Tarifvertrag keine anderen Regelungen vorsieht. Zudem soll nach neun Monaten Einsatzdauer der Equal Pay-Grundsatz gelten und die Arbeit als StreikbrecherIn ausgeschlossen sein. Darüber hinaus wird angestrebt, den Missbrauch von Werkverträgen künftig zu erschweren, indem die Prüftätigkeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit effektiver gemacht wird. Zusätzlich sollen die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats klar definiert und gewährleistet werden. Leih- und Werkvertragsarbeit sollen durch rechtliche Kriterien deutlich voneinander abgrenzbar sein und die Anwendung von Scheinwerkverträgen sanktioniert werden (vgl. Bundesregierung online 2013).

Eine weitere, aktuelle rechtliche Entwicklung ist der Bundesratsbeschluss des "Entwurfs eines Gesetzes zur Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen und zur Verhinderung der Umgehung von arbeits-

⁷ Der Abschluss von Tarifverträgen in der Leiharbeitsbranche wird in Kapitel 4.2.1 ausführlich diskutiert.

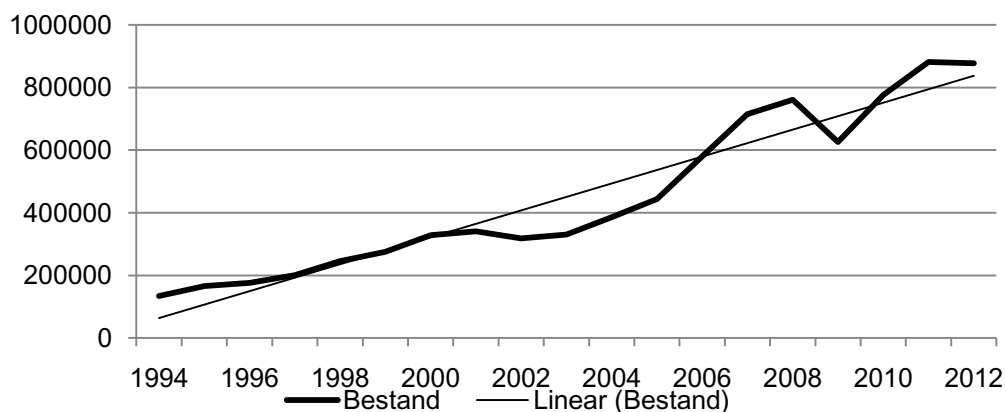
rechtlichen Verpflichtungen" (vgl. Deutscher Bundesrat 2013). Inhalt des Gesetzesentwurfs ist u.a. die gesetzliche Klarstellung der bestehenden Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, den Betriebsrat über den beabsichtigten Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten unterrichten zu müssen sowie eine Ausweitung des Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei personalen Maßnahmen auf Werkverträge. Zugleich soll die Erlaubnis zur ArbeitnehmerInnenüberlassung an strengere Kriterien gebunden werden, um zu unterbinden, dass Werkunternehmen für den Fall des Verdachts auf Scheinwerkverträge eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis ‚auf Vorrat‘ beantragen (vgl. zu diesem Sachverhalt auch Däubler 2011: 9 f.). Über die Umsetzung des Gesetzesentwurfs muss noch seitens des Bundestags bzw. der Bundesregierung entschieden werden.

3.2.2 Quantitative Entwicklung der Leih- und Werkvertragsarbeit in Deutschland

Die folgende kurze empirische Analyse gibt einen Überblick über die Entwicklung von Leiharbeit und Werkverträgen in Deutschland.

Der Anteil der LeiharbeiterInnen an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist zwar relativ gering (2,6%, Stand: Oktober 2013) – die Bedeutung der Leiharbeit am Arbeitsmarkt zeigt sich jedoch in ihrer starken Dynamik (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Entwicklung des Bestands an LeiharbeiterInnen seit 1994 (Jahresdurchschnitte)



Quelle: Eigene Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2010: 10) und Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013a: Tabelle II.1.5.1)

Die Zahl der LeiharbeiterInnen stieg in den letzten zehn Jahren auf das Zweieinhalbfache. Nach einigen Jahren kontinuierlichen Wachstums zeichnet sich seit 2012 eine Stabilisierung der LeiharbeiterInnenzahl mit geringer Aufwärtstendenz ab. Sie befindet sich im längerfristigen Vergleich aber noch immer auf einem hohen Level (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2014: 6 ff.).

Die Bundesagentur für Arbeit erhebt über diese Zahlen hinaus einige sozio-ökonomische Merkmale von LeiharbeiterInnen: Die Branche ist durch einen hohen Anteil von männlichen Beschäftigten gekennzeichnet (im Juni 2013 betrug der Anteil der männlichen Leiharbeiter an allen LeiharbeiterInnen 70%) (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013b: 14). Die Gründe dafür liegen im häufigen Vorkommen von Leiharbeit im gewerblichen Bereich sowie in der Verkehr-/Logistikbranche; bei den Frauen spielen Dienstleistungsberufe eine wichtigere Rolle. Hoch ist in der Leiharbeitsbranche die Bedeutung von Hilfstätigkeiten: Jede/r zweite übt eine Tätigkeit mit niedrigem Anforderungsniveau aus. Zum Vergleich: Im Durchschnitt über alle Wirtschaftsbranchen ist es jede/r siebte (vgl. Statistik der

Bundesagentur für Arbeit 2014: 12 ff.).

So gut die Datenlage über Leiharbeit ist, so schlecht ist die statistische Erfassung von Werkverträgen, da diese seitens der Unternehmen nicht meldepflichtig sind. Zwar gehören sie ebenso wie Leiharbeit seit längerem zu den Flexibilisierungsinstrumenten in Unternehmen – ein Bedeutungswandel hinsichtlich dieser Vertragsform scheint jedoch erst seit kurzem eingetreten zu sein. Dies lässt sich aus der Existenz zahlreicher medialer Berichte, aber auch verschiedener juristischer und sozialwissenschaftlicher Einschätzungen (vgl. z.B. Däubler 2011; Koch 2012) sowie erster empirischer Untersuchungen des Phänomens durch Gewerkschaften schließen. Die Untersuchungen lassen einen Anstieg der Zahl der WerkvertragsarbeitnehmerInnen vermuten: In einer Umfrage der IG Metall gibt über ein Drittel der fast 5000 befragten Betriebsräte an, dass in ihrem Unternehmen Werk- und Dienstverträge zur Flexibilisierung eingesetzt werden (vgl. IG Metall 2011a). Laut der *Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten* (NGG) sind 57% der externen Mitarbeiter in der Ernährungsindustrie über Werkverträge angestellt (+10% seit 2010) (vgl. Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten 2012). Detaillierte Daten zu sozio-ökonomischen Merkmalen von WerkvertragsarbeitnehmerInnen liegen nicht vor. Bekannt ist jedoch, dass Werkverträge über alle Qualifikationsniveaus hinweg angewandt werden – von einfachen Lagerarbeiten bis hin zu Ingenieurstätigkeiten (vgl. Siebenhüter 2014).

Wie sind nun die vorliegenden Zahlen zu Leih- und Werkvertragsarbeit zu erklären? Aufgrund fehlender Statistiken ist eine valide Aussage über einen Zusammenhang zwar nicht möglich. Es lassen sich dennoch mehrere Faktoren ausmachen, die Gründe für die Nutzung von Leih- und Werkvertragsarbeit darstellen *könnten*:

Zunächst sind wirtschaftliche Konjunkturschwankungen und eine gestiegene Konkurrenz auf dem Weltmarkt zu nennen. Unternehmen sehen sich häufiger ungewissen Entwicklungen auf den Absatzmärkten und erhöhtem Wettbewerb gegenüber, so dass ihre Nachfrage nach externer Flexibilität steigt. Leiharbeit dient ihnen – neben den Funktionen als Anpassung an Schwankungen des Auftragsvolumens und Ad-hoc-Ersatz – als strategisches „Instrument der Ungewissheitskontrolle“ (Holst et al. 2009: 17). Ein konjunktureller Abschwung spiegelt sich zudem schnell in der Leiharbeitsbranche wider, da in einem solchen Fall zunächst die flexible Randbelegschaft entlassen wird. So wird zum Beispiel der Rückgang an Leiharbeitnehmern in den Jahren 2008/2009 auf die Wirtschafts- und Finanzkrise zurückgeführt (vgl. hierzu Baumgarten/Kvasnicka 2012: 11; Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013b: 10). Auch Werkverträge dienen als Mittel zur Risikosenkung bzw. zur besseren wirtschaftlichen Anpassungsfähigkeit. Darüber hinaus sind Leiharbeit und Werkverträge für ArbeitgeberInnen eine attraktive Alternative zu unbefristeten, aber auch befristeten Vollzeitstellen: Zusätzliche Personalkosten werden eingespart (vgl. Alewell et al. 2005: 4 ff.; Nienhüser/Baumhus 2002: 80 ff.). Die Tarifbindung der Leiharbeitsbranche standardisiert zwar die Arbeitsentgelte und –bedingungen – allerdings liegen die Tarifentgelte laut mehreren Studien (vgl. z.B. Baumgarten/Kvasnicka 2012: 25 ff.; Promberger 2012: 245) deutlich unter dem Durchschnitt der Vergleichsbranche.

Als weiterer Faktor für die Nutzung von Leih- und Werkvertragsarbeit sind diverse Gesetzesänderungen auf nationaler bzw. europäischer Ebene zu benennen: Die quantitative Entwicklung von Leiharbeit ist vor allem auf Effekte der deregulierenden AÜG-Reformen 2002/2003 zurückzuführen (vgl. beispielsweise Antoni/Jahn 2006; Brenke/Eichhorst 2008; Crimmann et al. 2009; Promberger 2006). Nach der starken Deregulierung der Leiharbeit wurden zuletzt einige Besserstellungen für LeiharbeitnehmerInnen eingeführt, die sich auf die Zunahme von Werkvertragsarbeit ausgewirkt haben könnten: Durch den im Jahr 2011 eingeführten Mindestlohn, aber auch durch die Änderungen des AÜG im Rahmen der EU-Leiharbeitsrichtlinie 2012 sind WerkvertragsarbeitnehmerInnen nun ‚kostengünstiger‘ als LeiharbeitnehmerInnen, da für sie lediglich allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze gelten (vgl. Däubler 2011: 6; Siebenhüter 2013: 9 f.).

Eine weitere, mögliche Erklärung für die Nutzung von Leiharbeit und Werkverträgen ist das negative Image der Leiharbeitsbranche in der medialen Öffentlichkeit. Beispielhaft zu nennen ist hier die (mittlerweile insolvente) Drogeriekette Schlecker, in der im Jahr 2009 Stammbeschäftigte gekündigt und durch LeiharbeiterInnen substituiert wurden (vgl. Frankfurter Rundschau online 20.03.2011). Däubler (2011: 4) konstatiert, dass das mittlerweile so schlechte Image von Leiharbeitsnutzung letztendlich auch auf das Image des Entleihunternehmens zurückfallen kann, was Absatzeinbußen zur Folge haben könnte. Um diesen Nachteil auszugleichen, wird möglicherweise auf andere Formen flexibler Beschäftigung (also zum Beispiel Werkverträge) zurückgegriffen.

Darüber hinaus ist die EU-Osterweiterung als Grund für den Bedeutungszuwachs von Werkverträgen aufzuzählen. Seitdem werden vor allem in der Metall- und Elektroindustrie, sowie im Lebensmittel- und Baugewerbe WerkvertragsarbeiterInnen beschäftigt (vgl. Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten 2013: 17 ff.; Lippert 2006: 13 ff.; Siebenhüter 2013: 10). Außerdem ist es möglich, dass die Bemühungen der Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), den Einsatz von Leiharbeitern durch Nutzung der Betriebsratsmitbestimmung zu beschränken, eine Rolle für die Bevorzugung von Werkverträgen spielen (vgl. Däubler 2011: 5).

Der Schluss, dass die sich stabilisierenden LeiharbeiterInnenzahlen und die Ausbreitung von Werkverträgen mit den genannten Besserstellungen der Leiharbeitskräfte und dem gleichzeitigen Negativ-Image der Branche zusammenhängen, liegt auf den ersten Blick nahe. Laut *Bundesagentur für Arbeit* ist allerdings vor allem die „moderate wirtschaftliche Gangart [...], die auch mit einem höheren Entlassrisiko einhergeht“ ursächlich für die aktuellen Leiharbeitsstatistiken (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013b: 9).

Einen eindeutigen Zusammenhang der beiden Phänomene Werkverträge und Leiharbeit gibt es folglich nicht: Faktoren wie die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und politische Ereignisse müssen bei der Erklärung des Wachstums bzw. der Abnahme einbezogen werden. Die weitere Entwicklung der beiden Beschäftigungsverhältnisse bleibt abzuwarten. In Ermangelung repräsentativer Zahlen für Werkverträge sind belastbare Aussagen und Prognosen ohnehin nicht zu treffen. Dennoch ist es nach obiger Analyse denkbar, dass viele ArbeitgeberInnen auf die beschriebenen Gegebenheiten reagieren und nach neuen Gestaltungsoptionen hinsichtlich ihres Personals suchen. Wie schon Däubler (2011) feststellt, manifestiert sich diese Vermutung beispielsweise auch in einer Wirtschaftstagung mit dem Thema *Freie Industriedienstleistungen als Alternative zur regulierten Zeitarbeit* (vgl. Frankfurter Rundschau online 12.02.2012).

4 Von der Verbotsforderung zur Regulierung - die Leih- und Werkvertragsstrategien der IG Metall⁸

Unabhängig von den Gründen für die Zunahme der Leih- und WerkvertragsarbeiterInnen erwuchs für die ArbeitnehmervertreterInnen auf politischer sowie auf betrieblicher Ebene der Druck, sich vermehrt mit den Arbeitsbedingungen externer Beschäftigter auseinanderzusetzen. In diesem Kapitel wird daher zunächst die Entstehung der gewerkschaftlichen Aktivitäten bezüglich Leih- und Werkvertragsarbeit erörtert. Dabei zeigt sich im zeitlichen Verlauf ein Wandel von Verbotsforderungen hin zu einem Einbezug der Beschäftigungsformen in die gewerkschaftliche Arbeit. Die dabei entstandenen Ziele und Strategien werden daraufhin differenziert und analysiert.

⁸ In diesem Papier werden vorwiegend diejenigen Strategien dargestellt, die deskriptiv zu erfassen und nachzuvollziehen sind. Kampagnen, die auf bestimmte Betriebe/Bezirke zugeschnitten sind, können aufgrund des vorgegebenen Rahmens dieses Papiers leider keine Berücksichtigung finden.

4.1 Die Entwicklung gewerkschaftlicher Strategien gegenüber Leih- und Werkvertragsarbeit

Die IG Metall beschäftigt sich seit den 1970er Jahren mit Fremdfirmeneinsätzen. Leiharbeit steht dabei im Vergleich zu Werkverträgen schon seit einem längeren Zeitraum im gewerkschaftlichen Aufmerksamkeitszentrum:

Gegen Ende der 1970er Jahre betonten die Gewerkschaften verstärkt die Risiken der damals erst ca. zehn Jahre legalisierten Beschäftigungsform der Leiharbeit (vgl. Vitols 2008: 146 f.). Daraus resultierte die gesetzliche Verbotsforderung der IG Metall in den 1980er Jahren.⁹ Die rhetorische Gleichsetzung der Beschäftigungsformen mit „moderne[m] Sklavenhandel“ (IG Metall 1992; vgl. dazu auch Meyer 2013) zeigt deutlich die damalige ablehnende Haltung der Gewerkschaft. Hauptkritikpunkte waren die Erosion der tariflichen Einheit im Betrieb und weitere negative Auswirkungen auf die Leih- und WerkvertragsarbeitnehmerInnen bzw. auf die Arbeit der Betriebsräte, sowie die Spaltung in Stamm- und Randbelegschaft (vgl. Aust/Holst 2006: 303 f.; IG Metall 1992: 11 ff.). Allerdings war man sich dessen bewusst, dass die Verbotsforderung aufgrund der damaligen politischen Kräfteverhältnisse in absehbarer Zeit nicht umgesetzt werden würde – daher wurde von der IG Metall die Zurückdrängung von Leih- und Werkvertragsarbeit auf betrieblicher Ebene (quasi als realistische Alternative zur Verbotsforderung) forciert (vgl. IG Metall 1992: 41). Man fokussierte sich auf Handlungsanleitungen für Betriebsräte, die aktiv Leiharbeit und Werkverträge im Betrieb verhindern sollten (vgl. IG Metall 1992: 7 ff.). Herausgestellt wurden dabei v.a. die im BetrVG festgelegten Informationsrechte über den Einsatz von Fremdpersonal im Betrieb, die Mitbestimmungsrechte (z.B. das Zustimmungsverweigerungsrecht oder die Mitwirkung bei der Personalplanung) des Betriebsrats sowie eine Checkliste, um Scheinwerkverträge aufzudecken. Die IG Metall hielt die Betriebsräte aber zugleich dazu an, „alle rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Fremdfirmenbeschäftigten in die Stammebelegschaft zu integrieren und damit die mögliche Spaltung der Beschäftigten zu verhindern“ (IG Metall 1992: 37), z.B. in Form von Einladungen zu Betriebsversammlungen. Trotzdem wurden darüber hinaus keine Bemühungen unternommen, LeiharbeitnehmerInnen als Mitglieder zu werben bzw. ihre Interessen zu vertreten (vgl. Schröder 2010: 104 f., zitiert nach Meyer 2013: 113).

Die IG Metall und alle anderen DGB-Mitgliedsgewerkschaften schlossen (konträr zum üblichen gewerkschaftlichen Prozedere) keine Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche ab und leisteten keine Unterstützung für die Etablierung gewerkschaftsgebundener Betriebsräte. Solche Aktivitäten wären einer Akzeptanz der Branche gleichgekommen und hätten das primäre Ziel, nämlich die Aufrechterhaltung der Stammebelegschaft bzw. der Schutz des Normalarbeitsverhältnisses, konterkariert (vgl. Aust/Holst 2006: 304; Vitols 2008: 167). Hinzu kam, dass der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad der LeiharbeitnehmerInnen das gewerkschaftliche Interesse an einer aktiven Rolle in Steuerung und Regulierung von Leiharbeit nicht stärkte.

Gegen Mitte/Ende der 1990er Jahre musste man jedoch von der Strategie der Verbotsforderung abrücken, da Leiharbeit mittlerweile zunehmend dereguliert und genutzt wurde (vgl. Vitols 2008: 167). Im Jahr 1996 wurde daher die Verbotsforderung aus dem DGB-Grundsatzprogramm gestrichen und die Leiharbeitsbranche durch den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften am Arbeitsmarkt akzeptiert (vgl. Wölfle 2008: 39). Dorit Meyer (2013) führt verschiedene externe sowie interne Gründe an, die zu diesem Schritt führten bzw. den Handlungsdruck bzgl. Leiharbeit in der IG Metall erhöhten:

⁹ ‚Leiharbeit‘ wurde zu diesem Zeitpunkt seitens der IG Metall als Oberbegriff für Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertragsarbeit verwendet (vgl. IG Metall 1992: 9).

Zu den externen Gründen zählt *erstens* das durchgängig relativ starke Wachstum der Zahl an LeiharbeiterInnen. Denn damit stieg zugleich auch die Zahl derjenigen, die in potentiell prekärer Beschäftigung¹⁰ tätig sind und gewerkschaftliche Unterstützung benötigen könnten. *Zweitens* erwiesen sich durch die oben beschriebene Zunahme von LeiharbeiterInnen negative Konsequenzen für die Stammbeschäftigten in den Entleihbetrieben: Es besteht das Risiko, dass feste Arbeitsplätze durch LeiharbeiterInnen ersetzt werden. Der Einsatz von LeiharbeiterInnen kann die Belegschaft spalten und Druck auf die Festangestellten ausüben, so dass die Gewerkschaft an tarifpolitischer Durchsetzungsmacht verliert und die ArbeitgebervertreterInnen in den Tarifverhandlungen an Drohpotential gewinnen. *Drittens* ließen die immer weitergehenden Lockerungen der gesetzlichen Beschränkungen bzgl. Leiharbeit die Verbotsforderungen der DGB-Gewerkschaften so unrealistisch erscheinen, so dass sie diese schließlich aufgaben. Eine interne Ursache für den erhöhten Handlungsdruck ergab sich aus dem zunehmenden Mitgliederschwund, der es für die IG Metall notwendig erscheinen ließ, neue Mitgliederpotentiale in der Leiharbeit zu erschließen und sich so politische Einflussmacht zu sichern (vgl. Meyer 2013: 113 ff.).

Werkverträge als alleinstehende Beschäftigungsform sind hingegen erst in den letzten Jahren in das Aufmerksamkeitszentrum der Gewerkschaften und damit auch der IG Metall gerückt. Zwar fand Werkvertragsarbeit – wie schon erwähnt – bereits in den 1980er Jahren im Zusammenhang mit Leiharbeit Erwähnung, allerdings wurde *jede* Beschäftigung, die unter den Oberbegriff ‚Fremdfirmeneinsatz‘ passte, kategorisch abgelehnt. Bis vor einigen Jahren fanden Werkverträge als Umgehungsstrategie für Leiharbeit nur vereinzelt oder in Nebensätzen Erwähnung (vgl. bspw. IG Metall online 18.08.2010).¹¹ Die Aufmerksamkeit stieg jedoch, als mehrere Fälle von Werkvertrageinsätzen aufgedeckt wurden, die die Unterschreitung arbeitsrechtlicher Standards vermuten ließen (für einen Überblick vgl. Koch 2012: 6 ff.). Zudem besteht der Verdacht, dass Werkverträge in einigen Unternehmen Leiharbeit verdrängen (vgl. Klein-Schneider/Beutler 2013). Die Werkvertragsdiskussion wurde zusätzlich angeheizt, als eine Umfrage unter Betriebsräten ergab, dass vermehrt Werk- und Dienstverträge als Flexibilisierungsinstrument eingesetzt werden und zunehmend für die Reduzierung der Stammbeslegschaft verantwortlich sind (vgl. IG Metall 16.02.2011).

Seither werden Werkverträge bzw. deren Missbrauch auch auf gewerkschaftlichen Veranstaltungen diskutiert (bspw. auf der *Engineering- und IT-Tagung* der IG Metall 2012, oder auf der Veranstaltung *Fremdfirmeneinsatz auf dem Werksgelände* 2013, u.a. organisiert vom DGB). Eine der ersten wissenschaftlichen Bearbeitungen des Themas durch die der IG Metall zugehörigen Otto-Brenner-Stiftung erfolgte mit einer Studie von Koch (2012), die einen Überblick über Merkmale, Einsatzbereiche und die Bedeutung von Werkverträgen gibt.

Die Hauptkritik der IG Metall richtet sich dabei an missbräuchliche Werkvertrageinsätze, bei denen aus Gründen der Kostenreduzierung Lohndumping betrieben oder bei denen in die Kernkompetenzen des Unternehmens eingegriffen wird. Ferner werden Scheinwerkverträge kritisiert. Das klassische Outsourcing, bei dem spezielle Dienstleistungen ausgelagert werden, sei hingegen sinnvoll, wenn der Betrieb nicht jeden einzelnen Prozess selber leisten könne (vgl. Wetzel 2013).

¹⁰ Zwischenzeitlich wurden die Prekaritätsrisiken von Leiharbeit wie bspw. Niedriglohn, Kriterien der sozialen Sicherung oder die Möglichkeiten zur Weiterbildung recht gut erforscht (vgl. zum Beispiel Brinkmann et al. 2006; Keller/Seifert 2005; 2007; Wagner 2010; Weinkopf et al. 2009).

¹¹ Eine Ausnahme bildet die IG Metall NRW, die sich das Thema 2010 auf die Agenda setzte: Sie plante auf einer Veranstaltung für Betriebsräte den strategischen Umgang mit Werkverträgen und setzte sich zum Ziel, Werkverträge innerhalb der IG Metall, in den Betrieben sowie in der Öffentlichkeit zum Thema zu machen (vgl. IG Metall NRW online 13.07.2010).

4.2 Reaktionen auf Leih- und Werkvertragsarbeit - das Strategierepertoire der IG Metall

Im vorangegangenen Abschnitt wurde gezeigt, dass sich die Aktivitäten der IG Metall von anfänglichen Verbotsforderungen hin zu einer ‚aktiven Beachtung‘ bzw. zu einem Regulierungsanspruch von Leih- und Werkvertragsarbeit gewandelt haben. Dabei lassen sich Strategien unterschiedlicher Ausprägung differenzieren, die im Folgenden untersucht werden. Die vergleichende Analyse erfolgt in Anlehnung an die von Pernicka/Holst (2007: 31 ff.) identifizierten Strategien im gewerkschaftlichen Handlungsrepertoire, die eingangs in Kapitel 1.2 vorgestellt wurden.

4.2.1 Tarifvertragsstrategie

Tarifverträge stellen im dualen System der Interessenvertretung das zentrale Instrument der Gewerkschaften dar, um ihre Interessen durchzusetzen. Den Tarifvertragsparteien ist es im Rahmen der Tarifautonomie möglich, Löhne und Arbeitsbedingungen in einem staatlich gewährten Freiraum autonom zu gestalten (vgl. Müller-Jentsch 1986: 158 f.; Pernicka/Holst 2007: 31 f.). Die tariflichen Strategien und deren Umsetzung in Bezug auf Leiharbeit und Werkverträge unterscheiden sich bei der IG Metall anhand des Zeitraums der Auseinandersetzung mit diesen Beschäftigungsformen und wegen der strukturellen Rahmenbedingungen der Wirtschaftszweige stark voneinander:

Die Tarifvertragsstrategie bzgl. Leiharbeit besteht bereits seit 2002/2003, als im Zuge des *Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* das AÜG hinsichtlich der Überlassungshöchstdauer und des Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbots dereguliert wurde. Diese Reform des AÜG erwies sich als impulsgebend für die Tarifparteien, Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche abzuschließen, weil der zugleich eingeführte Gleichstellungsgrundsatz hinfällig wird, wenn ein Tarifvertrag besteht. Somit ergab sich für die IG Metall (und auch für die anderen Gewerkschaften) die Möglichkeit, die Leiharbeitsbranche durch Tarifverträge zu regulieren (vgl. Wassermann/Rudolph 2005: 179).¹² Dementsprechend gibt es aktuell – neben Haustarifverträgen – zwei Flächentarifverträge in der Leiharbeitsbranche (DGB/Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und DGB/Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ)).¹³ 2006 vereinbarte die DGB-Tarifgemeinschaft gemeinsam mit iGZ und dem damaligen Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) zudem einen tariflichen Mindestlohn. Im Jahr 2008 wurde beantragt, diesen für gesetzlich zu erklären; Ende 2011 wurde die Lohnuntergrenze schließlich von der Bundesregierung beschlossen und ab 2012 in das AÜG aufgenommen (vgl. Meyer 2013: 375 ff.). Im für die tariflichen Aushandlungen bzgl. Leiharbeit ohnehin schon recht bedeutsamen Jahr 2012 erzielte die IG Metall darüber hinaus einen Pilotabschluss mit dem BAP und dem iGZ in der Metall- und Elektroindustrie, um „die Lücke zwischen den Entgelten in der Leiharbeit und in den Einsatzbetrieben“ (Schwitzer/Schumann 2013: 297) zu schließen: Danach haben LeiharbeiterInnen zusätzlich zum tariflich festgelegten Entgelt einen Anspruch auf eine Zuschlagszahlung, die

¹² Die DGB-Tarifgemeinschaft, bestehend aus acht Einzelgewerkschaften inkl. IG Metall, schloss jeweils weitgehend übereinstimmende Tarifverträge mit dem damaligen *Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.* (BZA; heute: *Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister* (BAP)) und mit dem *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.* (iGZ). Die Position des DGB wurde allerdings durch eine ‚Tarif-Konkurrenz‘ durch Verhandlungen zwischen der *Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen* (CGZP) und der *Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e.V.* (MVZ) sowie mit der *Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e.V.* (INZ) geschwächt, was nicht zuletzt einen Grund für das verhältnismäßig niedrige Niveau der Grundvergütung darstellte (vgl. Vitols 2008: 194 ff.). Die CGZP wurde 2010 durch das Bundesarbeitsgericht für tarifunfähig erklärt; die vereinbarten Tarifverträge sind nun ungültig (vgl. Bundesarbeitsgericht 2010).

¹³ 2012 schlossen sich BAP und iGZ zu einer paritätisch besetzten Verhandlungsgemeinschaft (VGZ) zusammen, die seitdem die Tarifverhandlungen mit der DGB-Tarifgemeinschaft führt (vgl. iGZ online 22.02.2012).

sich aus der jeweiligen Einsatzdauer errechnet (vgl. WSI-Tarifarchiv 2013: 8).¹⁴ Zugleich konnten in einem weiteren Tarifvertrag mehr Rechte für die Betriebsräte in den Entleihbetrieben der Metall- und Elektroindustrie ausgehandelt werden (vgl. dazu im Detail Kapitel 5). Weitere Neuregelungen betreffen eine Überprüfung nach 18 Monaten, ob der/die LeiharbeiterIn übernommen werden kann. Nach 24 Monaten Einsatz muss der/die Beschäftigte übernommen werden. Diese Übernahmeregelungen können allerdings auch anderweitig in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt werden (vgl. Bispinck 2013: 19 ff.).

Könnte man die Tarifvertragsstrategie bezüglich Leiharbeit bis 2008 noch als „gescheitert“ (Wölfle 2008: 41) bezeichnen, weil die Flächentarifverträge in der Leiharbeitsbranche auf einem eher geringen Niveau stagnierten, so sind der tarifliche Mindestlohn sowie die Branchenzuschläge als Schritte in Richtung einer höheren Einflussnahme der IG Metall zu bewerten.

Für Werkverträge existieren – anders als bei der Leiharbeit – keine Flächen- bzw. Branchentarifverträge. Die tarifliche Einflussnahme ist somit als geringer zu bewerten. Dies ist unter anderem strukturellen Rahmenbedingungen geschuldet: *Erstens* existiert keine ‚Werkvertragsbranche‘. Werkverträge stellen eine Vertragsform dar; sie können somit in jeglicher Branche und Berufsgruppe vergeben werden. Ob ein/e WerkvertragsarbeitnehmerIn im Rahmen eines Tarifvertrags arbeitet, hängt deshalb von der Tarifbindung ‚seines‘ Werkunternehmens ab, bei dem er oder sie angestellt ist. Ist das Werkunternehmen tarifgebunden, so gilt der Tarifvertrag der jeweiligen Branche bzw. ein Haustarifvertrag – auf bestimmte Beschäftigungskonstrukte können sich Tarifverträge nicht beziehen (vgl. Gesamtmetall online ; IG Metall online 25.03.2014; Keller 1991: 103 f.). Eine Aussage über den Tarifbindungsgrad von Werkverträgen ist somit nicht möglich.¹⁵ In der Metall- und Elektroindustrie werden Werkverträge vorwiegend mit industriellen Dienstleistern abgeschlossen. Auch hier ist nicht bekannt, wie hoch der prozentuale Anteil der tarifgebundenen Unternehmen in diesem Wirtschaftszweig ist – jedoch werden die Beschäftigten dort zum Teil durchaus mit einem tariflich vereinbarten Lohn vergütet. Beispielhaft zu nennen seien hier die Haustarifverträge zwischen der IG Metall und dem Ingenieursdienstleister *MB-Tech Group* (vgl. IG Metall online 31.10.2012) und zwischen IG Metall NRW und dem Engineering- und IT-Dienstleister *ABLE GROUP* (vgl. Engineering IG Metall online 23.04.2012). Allerdings „sind die industrienahen Dienstleistungsunternehmen [...] durch eine verwirrende Vielfalt tariflicher und nicht-tariflicher Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet“ (Roggenkamp 2011). Ursächlich dafür ist hauptsächlich die Struktur der Dienstleistungskonzerne, die oftmals aus mehreren Einzelgesellschaften und Tochterunternehmen bestehen. Zudem arbeiten in den Unternehmen zum Teil sehr verschiedene Berufsgruppen – von IngenieurInnen über Verwaltungsangestellte bis hin zu GärtnerInnen, so dass mehrere Gewerkschaften in einem Betrieb vertreten sein können (vgl. Flothmann 2011).

Ein *zweiter* Grund für den höheren Tarifierungsgrad von Leiharbeit besteht darin, dass sich der IG Metall die Möglichkeit bot, vor dem Hintergrund der AÜG-Reform Tarifverträge für die Leiharbeitsbranche abzuschließen. Ein solcher Impulsgeber fehlt bislang für die Tarifierung von Werkverträgen.

Drittens spielt die Dauer der Auseinandersetzung eine Rolle: Leiharbeit steht schon länger auf der Agenda der IG Metall und ist somit auch länger in der Diskussion um Ziele und Vorgehensweisen vertreten. Im Vergleich zur Leiharbeit ist die IG Metall-Tarifvertragsstrategie bei Werkvertragsarbeit nämlich relativ

¹⁴ Seit 2013 gelten die Branchenzuschläge außerdem für Leiharbeitsbeschäftigte in der Holz- bzw. Kunststoff-, sowie in der Textilbranche (vgl. Bispinck 2013: 22).

¹⁵ Lediglich für einzelne Wirtschaftszweige ist die Tarifbindung zu berechnen, dabei waren zum Beispiel im Jahr 2011 im Verarbeitenden Gewerbe 32% der Betriebe (und damit 60% der Beschäftigten) entweder mit einem Branchen- oder mit einem Haustarifvertrag tariflich gebunden (vgl. WSI-Tarifarchiv 2014: 22) – wie viele Unternehmen davon Werkunternehmen sind, ist nicht bekannt.

jung: Erst im Sommer 2013 wurde als absolutes Novum der bundesweit erste Haustarifvertrag speziell zu Werkverträgen zwischen dem IG Metall-Bezirk Küste und der Papenburger *Meyer Werft* abgeschlossen.¹⁶ Der Tod zweier Werkvertragsarbeitnehmer, die bei einem Brand in einer Beschäftigtenunterkunft ums Leben kamen, rückte das Thema der Werkverträge und ihre Arbeitsbedingungen in das Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit (vgl. z.B. Spiegel online 27.07.2013). Als Reaktion wurde in einer tripartistischen Vereinbarung zwischen Werft, Betriebsrat, der IG Metall sowie dem niedersächsischen Wirtschaftsminister Olaf Lies der Abschluss eines Tarifvertrags festgelegt.¹⁷ Der Tarifvertrag enthält Mindeststandards im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie einen Mindeststundenlohn in Höhe von 8,50 € für diejenigen WerkvertragsarbeitnehmerInnen, die länger als einen Monat auf der Werft tätig sind. Ein Kontrollgremium, das vom Betriebsrat und der Geschäftsleitung eingesetzt wird, soll die Einhaltung der Vorschriften überwachen. Wird gegen Regelungen verstoßen, kann das Gremium über eine Auflösung des Vertrags mit dem Werkvertragsunternehmen oder andere Konsequenzen entscheiden. Darüber hinaus kann im Fall von Streitigkeiten über den Werkvertragsumfang im Unternehmen die betriebliche Einigungsstelle angerufen werden. Zudem ist festgelegt, dass der Betriebsrat der Meyer Werft von seinen Informations- und Mitwirkungsrechten Gebrauch machen kann, indem er Einsicht in die Werkverträge erhält. Eine Beratungsstelle soll als Anlaufpunkt für WerkvertragsarbeitnehmerInnen fungieren und die Kontrolle der Einhaltung der sozialen Mindeststandards unterstützen (vgl. IG Metall online 18.09.2013; Meyer Werft online 2013).

Neben diesem Haustarifvertrag der Meyer Werft sind nur vereinzelt tarifliche Regelungen mit speziellem Bezug auf Werkverträge recherchierbar. Diese beschränken sich zumeist auf das Entgelt – so tritt zum Beispiel im Juli 2014 ein tariflich vereinbarter Mindestlohn in der bisher weitgehend tarifvertragsfreien Fleischindustrie allgemeinverbindlich in Kraft. Dieser Mindestlohn gilt für alle in Subunternehmen beschäftigten WerkvertragsunternehmerInnen gleichermaßen. Weitere tarifliche Regelungen, zum Beispiel bezüglich Arbeitszeiten, Urlaubsgeld etc., sind jedoch nicht existent (vgl. Doelfs 2014: 51 ff.).

Während sich der Tarifierungsgrad von Leih- und Werkvertragsarbeit durch die IG Metall unterscheidet, lassen sich hinsichtlich der langfristigen Ziele Gemeinsamkeiten ausmachen: Angestrebt werden sowohl weitere Tarifverträge, als auch gesetzliche Regelungen. So betont die IG Metall im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen für die Leiharbeitsbranche stets, dass ihr oberstes Ziel ihre gesetzliche Regulierung und Beschränkung darstellt. Sie fordert die gesetzliche Verankerung eines ausnahmslosen Gleichstellungsgrundsatzes, die Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes und die zweckmäßige Begrenzung von Leiharbeit für die Abfederung von Auftragspitzen (vgl. IG Metall online 17.09.2013).

Auch für Werkverträge verweist die IG Metall auf die aus ihrer Sicht bestehende Notwendigkeit gesetzlicher Regelungen für die Beschäftigung von WerkvertragsarbeitnehmerInnen. So wird gefordert, dass Betriebsräte wie bei Leiharbeit ein gesetzlich verankertes Mitspracherecht bei der Vergabe von Werkverträgen erhalten, eine klarere Abgrenzung zwischen Werk- und Scheinwerkverträgen beschlossen wird

¹⁶ Die Schiffsbaubranche nutzt Leih- und Werkvertragsarbeit schon seit einigen Jahren im Vergleich zur Gesamtwirtschaft intensiver. Beispielsweise lag die Leiharbeitsquote im Jahr 2013 bei etwa 15%, die Quote der WerkvertragsarbeitnehmerInnen lag um 30% (vgl. Ludwig et al. 2013: 48 ff.). Auf der Meyer Werft betrug die Werkvertragsquote nach Angaben der IG Metall im Jahr 2012 gar knapp 45% (vgl. Süddeutsche.de 18.07.2013).

¹⁷ Ferner verpflichtete sich die Meyer Werft dazu, eine Sozialcharta vorzulegen und eine Taskforce einzurichten, welche die Arbeits- und Lebensbedingungen der WerkvertragsarbeitnehmerInnen auf der Werft untersucht. Im anschließend vorgelegten Taskforce-Bericht zeigte sich, dass zum Teil Ruhezeiten nicht eingehalten und vereinbarte Löhne von den Werkvertragsfirmen nicht komplett gezahlt wurden (vgl. Meyer Werft online 26.11.2013). Die Sozialcharta soll „für alle auf der Werft arbeitenden Menschen“ (Meyer et al. 2013: 2) gelten – dies inkludiert die WerkvertragsarbeitnehmerInnen. Daneben wurde ein Verhaltenskodex für LieferantInnen erstellt, der diese dazu verpflichtet, die Sozialstandards etc. einzuhalten.

und ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden muss (vgl. IG Metall online 11.10.2013). Da eine weitere Zunahme von Werkverträgen eine Verringerung der Tarifweite der IG Metall und damit auch der gewerkschaftlichen Mitbestimmung bedeuten würde (vgl. Klebe 2012: 560), strebt die IG Metall nach dem Tarifvertragsabschluss mit der Meyer Werft weitere tarifliche Regelungen, auch im Bereich der industriellen Dienstleistungen, an (vgl. IG Metall Bezirk Küste online 16.09.2013; Tagesspiegel online 26.12.2013; Wetzel 2013).

4.2.2 Kampagnen- und betriebspolitische Strategie

Die Strategien in Bezug auf Kampagnen und Betriebsräte werden – anders als bei Pernicka/Holst (2007) – nicht getrennt voneinander, sondern aufgrund vieler Überschneidungen zusammengefasst unter der Kategorie *Kampagnen- und betriebspolitische Strategie* untersucht. Dies ist vor allem damit zu begründen, dass die Kampagnenstrategie (neben dem Schwerpunkt der Öffentlichkeitsarbeit) in vielfacher Hinsicht auf die betriebspolitische Ebene und damit auch auf die Betriebsräte abzielt.

Die Kampagnen- bzw. betriebspolitischen Strategien bzgl. Leih- und Werkvertragsarbeit der IG Metall stellen – wie die meisten gewerkschaftlichen Kampagnen – Mischformen aus Mitgliederrekruzierungs- und öffentlichkeitswirksamen Kampagnen dar (vgl. Pernicka/Holst 2007: 42). Die Kampagnen setzen *erstens* in den Einsatzbetrieben an, um die Betriebsräte auf die Leih- und Werkvertragsproblematik aufmerksam zu machen sowie bei der Mitgliedergewinnung und betrieblichen Regulierung zu unterstützen. *Zweitens* sollen prekäre Tendenzen dieser Beschäftigungsformen publik gemacht und damit Druck auf die politischen Akteure ausgeübt werden.

Zum ersten Punkt ist folgendes festzuhalten: Anders als bei Werkverträgen haben die Betriebsräte im Entleihbetrieb einen Vertretungsanspruch gegenüber LeiharbeiterInnen, seit sich diese an den Betriebsratswahlen im Entleihbetrieb beteiligen dürfen (vgl. auch Kapitel 5). Sie müssen folglich den LeiharbeiterInnen gerecht werden (anfangs noch ohne zusätzliche Ressourcen¹⁸) (vgl. Wassermann/Rudolph 2007: 5). Weil es jedoch insgesamt als schwierig bewertet wird, „Leiharbeit nach dem herkömmlichen Muster industrieller Beziehungen in Deutschland zu gestalten“ (Weinkopf/Vanselow 2008: 23)¹⁹, wird seitens der IG Metall angesichts möglicher ähnlicher Schwierigkeiten bei Werkverträgen mit Hilfe speziell zugespielter Kampagnen – vor allem in den Einsatzbetrieben – Druck ausgeübt, diese Beschäftigungsformen mithilfe der Betriebsräte zu regulieren und Leih- und WerkvertragsarbeiterInnen als Mitglieder zu gewinnen. Dabei sind als auf Leiharbeit zugeschnittene Kampagnen *Zeitarbeit Menschlich* (2006 von der IG Metall Bezirk Brandenburg-Berlin-Sachsen gegründet) (vgl. Wöfle 2008: 41) und die bundesweite Kampagne *Gleiche Arbeit - gleiches Geld*, die 2008 startete, zu nennen (vgl. Weinkopf/Vanselow 2008: 25). Bei letzterer wurden beispielsweise Ansprachematerialien speziell für LeiharbeiterInnen zur Mitgliedergewinnung genutzt (vgl. IG Metall Vorstand 2013: 12 f.). Diese Aktivitäten machten sich in einem Mitgliederzuwachs bemerkbar: Die Zahl der organisierten LeiharbeiterInnen wuchs zwischen 2010 und 2012 von knapp 13.000 auf über 44.000 an (vgl. Urban 2013: 383). Im Rahmen dieser Kampagne trieb die IG Metall außerdem sogenannte *Besser-Vereinbarungen* zwischen Betriebsräten und Entleihunternehmen an, um die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen für LeiharbeiterInnen zu regulieren (vgl. IG Metall online 2012b). Außerdem soll die Gründung von Be-

¹⁸ Erst seit 2013 werden LeiharbeiterInnen bei der Berechnung der Betriebsratsgröße berücksichtigt (vgl. Haufe Online 13.03.2013).

¹⁹ Der relativ niedrige Organisationsgrad ist beispielsweise u.a. darauf zurückzuführen, dass die Formulierung von gemeinsamen Interessen und Forderungen durch die wechselnden Einsatzorte und die oftmals kurzfristigen Einsätze erschwert wird (vgl. Weinkopf/Vanselow 2008: 22 f.).

etriebsräten in Leiharbeitsfirmen forciert werden (vgl. IG Metall online 2012a).

Gleiche Arbeit – gleiches Geld läuft mittlerweile gemeinsam mit der Werkvertragskampagne *Arbeit: sicher und fair – für alle* unter dem Kampagnendach *Arbeit: Sicher und fair*. Die Werkvertragsinitiative ist ähnlich wie die Leiharbeitskampagne eng mit der betriebspolitischen Strategie verknüpft. Um gegen Werkverträge, welche Stammbeschäftigte verdrängen und gesetzliche und tarifliche Regelungen umgehen, agieren zu können, hat sich die IG Metall vier eng miteinander verknüpfte Aspekte zum Ziel gesetzt: *Erstens* sollen die Belegschaften in Werkvertragsunternehmen gewerkschaftlich organisiert und Betriebsräte gegründet werden. Die Betriebsräte und Vertrauensleute in den Einsatzbetrieben sollen zu diesem Zweck die WerkvertragsarbeitnehmerInnen über ihre Rechte informieren und für eine Mitgliedschaft bei der IG Metall werben. Um die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben über ihre Handlungsmöglichkeiten zu informieren, gibt es von der IG Metall publizierte ‚Handbücher‘ (vgl. z.B.IG Metall 2011b; IG Metall Vorstand 2012). Hier werden die Betriebsräte also seitens der IG Metall ähnlich wie bei der Leiharbeit geschult. Um den Organisationsgrad zu erhöhen, werden im Rahmen der Kampagne außerdem explizit die WerkvertragsarbeitnehmerInnen dazu aufgerufen, sich zu organisieren. *Zweitens* wird in der Kampagne eine Ausweitung der Tarifbindung gefordert. *Drittens* müsse die Fremdvergabe weitestgehend verhindert bzw. Mitbestimmungs-/Mitwirkungsrechte für die Betriebsräte bei der Vergabe von Werkverträgen erwirkt werden. *Viertens* fordert die IG Metall eine Verbesserung der politischen Rahmenbedingungen, etwa in Form vermehrter Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte (vgl. IG Metall online 2013d). Da die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte im Einsatzbetrieb im Vergleich zu Leiharbeit defizitär sind (vgl. Kapitel 5), will die IG Metall darauf hinwirken, vermehrt Betriebsvereinbarungen bzgl. Werkverträgen abzuschließen.

Zur Stärkung der Betriebsräte bzw. zur Erhöhung der Zahl an Betriebsvereinbarungen engagieren sich die IG Metall-Verwaltungsstellen außerdem teilweise in den Einsatzbetrieben und unterstützen die Betriebsräte bei Verhandlungen oder bei der Mitsprache bei der Vergabe von Fremdverträgen. Als Beispiele können hierbei die Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Management vom Autohersteller Daimler (vgl. Junge Welt 09.10.2013: 4)²⁰ oder das Daimler Werk in Bremen dienen, in dem die IG Metall gemeinsam mit dem dortigen Betriebsrat eine Unterschriftenaktion gegen die Fremdvergabe von Arbeit durchführte (vgl. IG Metall Bremen online 12.04.2013). Die IG Metall hat außerdem (gemeinsam mit der *Hans-Böckler-Stiftung*) zur Unterstützung der Betriebsräte die Untersuchung der Situation von WerkvertragsarbeitnehmerInnen, die für Subunternehmen auf dem Gelände des Einsatzunternehmens arbeiten, in Auftrag gegeben. Daraus entwickelten sich *Betriebsrats-Tools*, die die Kontrolle der Werkverträge für die Betriebsräte erleichtern sollen (vgl. Scheytt 2012).

Darüber hinaus sollen die Betriebsräte mithilfe des Seminarprogramms der IG Metall auf die Problematiken von Leih- und Werkvertragsarbeit aufmerksam gemacht und geschult werden, bei denen sie über die rechtliche Abgrenzung dieser Beschäftigungsformen sowie ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten informiert werden (vgl. IG Metall Vorstand online 2014). Insgesamt gleichen die betriebspolitischen Strategien in Bezug auf Werkverträge also stark denen in Bezug auf Leiharbeit.

Auch im zweiten Punkt (Öffentlichkeitsarbeit) sind die IG Metall-Strategien hinsichtlich Leih- und Werkvertragsarbeit sehr ähnlich. Hierzu ist festzustellen: Unter der bereits genannten Dachkampagne *Arbeit: Sicher und fair* werden die Kampagnen zu Leiharbeit (*Gleiche Arbeit – Gleiches Geld*) und Werkverträgen (*Arbeit: sicher und fair – für alle*) geführt. Die zugehörigen Kampagnenwebsites liefern aktuelle politische und gewerkschaftliche Meldungen sowie Informationsangebote zu diesen Beschäftigungsformen. Außer-

²⁰ Diese Verhandlungen scheiterten. Allerdings beabsichtigt der Konzern laut Presseberichten, 1400 Werkverträge in Leiharbeit umzuwandeln (vgl. Focus.de 27.11.2013).

dem bieten die Websites die Möglichkeit, sich als Betroffene/r oder Interessierte/r über Werkverträge und Leiharbeit und ihre Problematiken zu informieren.

Durch öffentliche Aktionen (zum Beispiel eine Informationstour mit dem „Fair-Leih-Truck“) und Publikationen (vgl. beispielsweise das *Schwarzbuch Leiharbeit* von Wetzel/Weigand 2012) sollen im Rahmen von *Gleiche Arbeit – Gleiches Geld* prekäre Tendenzen der Leiharbeit – abseits der betrieblichen Ebene – publik gemacht und Druck auf die politischen Akteure ausgeübt werden. Demonstrationen wie beispielsweise im Jahr 2010 richteten sich gegen die vermehrte Vergabe von Leiharbeitsverträgen einerseits, und für die bessere Regulierung dieser Beschäftigungsverhältnisse andererseits (vgl. IG Metall online 18.08.2010). Im Kern der Kampagnenforderungen steht die bereits erwähnte Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellung von Festangestellten und LeiharbeiterInnen. Für eine Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes fehle es aktuell noch an näheren Bestimmungen, wie etwa die Ermittlung der Vergleichsentgelte oder die Entlohnung von LeiharbeiterInnen in verleihfreien Zeiten (vgl. IG Metall online 31.10.2013). Die Tarifabschlüsse werden daher als ‚Wegbereiter‘ für dieses Ziel angesehen (vgl. IG Metall online 2013c).

Im Rahmen der Werkvertragskampagne wurden darüber hinaus von der IG Metall betriebliche Proteste organisiert, die sich „gegen die zunehmende Bedrohung regulärer Arbeitsverhältnisse durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit, befristete Anstellungen und Werkverträge“ (IG Metall online 2013b) richteten. Aktionen solcher Art machen die Öffentlichkeit auf Missstände aufmerksam und erhöhen den öffentlichen Druck auf die Regierung.

4.2.3 Arbeitskampfstrategie

Streiks als eine der zentralen gewerkschaftlichen Strategien erfüllen neben der Interessendurchsetzung auch die Funktion der Stärkung des Gemeinschaftsgefühls und des Zusammenhalts unter den beteiligten Beschäftigten und können damit theoretisch zugleich als Rekrutierungsstrategie wirken (vgl. Pernicka/Holst 2007: 39 f.).

Insgesamt sind wenige Informationen zum Thema ‚Arbeitskampf und Leih- bzw. Werkvertragsarbeit‘ recherchierbar, was vermutlich an der generellen Herausforderung für die Gewerkschaften liegt, atypisch Beschäftigte für Streiks zu mobilisieren (vgl. Pernicka/Holst 2007: 40; Pernicka 2008: 28 f.). So ist bekannt, dass der Organisationsgrad von LeiharbeiterInnen aufgrund der Schwierigkeit, gemeinsame Interessen zu formulieren, recht gering ist (vgl. Weinkopf/Vanselow 2008: 22 f.). Außerdem werden die Gewerkschaften oftmals von den LeiharbeiterInnen nicht als die für sie zuständige Interessenvertretung wahrgenommen (vgl. Wölfle 2008: 40). Dabei sind LeiharbeiterInnen laut AÜG § 11 Absatz 5 nicht dazu verpflichtet, bei einem Entleiher zu arbeiten, der durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Der/die LeiharbeiterIn hat das Recht, die Arbeit zu verweigern und sich am Streik zu beteiligen. Allerdings wurden LeiharbeiterInnen in der Vergangenheit von mehreren Firmen zum Teil als StreikbrecherInnen eingesetzt (vgl. Deutscher Bundestag 2010). Rechtliche Unklarheiten und die Angst vor dem Jobverlust lassen vermuten, dass sich LeiharbeiterInnen nicht trauen, sich Streiks anzuschließen.

In quantitativer Hinsicht ähneln sich die IG Metall-Arbeitskampfmaßnahmen in Bezug auf Leiharbeit und Werkverträge: Es gab insgesamt wenige Streiks in der Vergangenheit. Erwähnenswert sind einerseits die im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen in der M+E-Industrie 2012 stattfindenden Warnstreiks der IG Metall, die unter anderem die Mitbestimmung beim Einsatz sowie die Entlohnung von Leiharbeit thematisierten (vgl. IG Metall online 29.05.2012; n-tv.de 17.05.2012). Wie viele LeiharbeiterInnen sich an den Streiks beteiligten, ist nicht bekannt. Andererseits gab es bisher zwei recherchierbare (Stand: April 2014) direkt auf Werkverträge ausgerichtete, lokale Streikaktionen: Im Daimler-Werk in Bremen legten etwa 3000 Beschäftigte kurzfristig ihre Arbeit nieder, um gegen die Fremdvergabe von Teilen des Karos-

seriebaus zu demonstrieren. Zu dieser Aktion hatte der IG Metall-Vertrauenskörper des Werkes aufgerufen (vgl. Junge Welt 26.08.2013: 9). Darüber hinaus führte ein zweitägiger Streik von ca. 150 rumänischen und bulgarischen WerkvertragsarbeitnehmerInnen auf der Meyer Werft zu Verhandlungen zwischen ihrem Arbeitgeber, ihrem Betriebsrat und der IG Metall. Das Ergebnis war der Austausch der osteuropäischen durch deutsche Arbeitsverträge (inklusive Krankenversicherung, Lohnfortzahlungen und Urlaubsgeld) (vgl. Magazin Mitbestimmung 04/2014: 8). Ähnlich wie bei der Leiharbeit wird außerdem bei Demonstrationen der IG Metall gegen die Fremdvergabe von Werken protestiert (vgl. z.B. die Protestaktion von Airbus-MitarbeiterInnen in Hamburg 2010, IG Metall online 18.08.2010).

Im Hinblick auf die inhaltlichen Ziele dieser Arbeitskampfmaßnahmen lässt sich folglich ein Unterschied feststellen: Die Leiharbeits-Aktionen stellten Streiks *für* die Interessen der LeiharbeitnehmerInnen dar, als dass man für ihre Festanstellung nach einer bestimmten Einsatzzeit und für eine verbesserte tarifliche Regulierung demonstrierte. Darüber hinaus forderte man mehr Mitbestimmungsrechte für die Entleiher-Betriebsräte beim Einsatz von Leiharbeit, mit dem Ziel, Leiharbeit im Betrieb zu begrenzen. Bei der Werkvertragsaktion in Bremen hingegen wurde eher die Einschränkung von Fremdvergabe forciert und somit eine ‚Abschaffungsstrategie‘ verfolgt. Der jüngste Streik im Schiffbau weist allerdings auch bei Werkverträgen eher in die Richtung der Gestaltung statt einer Abschaffung der Werkvertragsbeschäftigungsverhältnisse.

4.2.4 Politische Strategie

Gewerkschaften sind politische Akteure, die direkt oder indirekt Einfluss auf den politischen Prozess nehmen wollen (vgl. Pernicka/Holst 2007: 41) – zum Beispiel durch Lobbyarbeit. Hamann/Kelly (2003: 528) unterscheiden mehrere Formen des politischen Gewerkschaftshandelns, die auch kombinatorisch eingesetzt werden können. An dieser Stelle soll eine grobe Übersicht über die politischen Strategien gegeben werden. Bei der IG Metall spielen in Verbindung mit Leiharbeit ohnehin nur einige der Strategieformen eine Rolle: So war bspw. eine Verflechtung mit den politischen Parteien (z.B. durch gewerkschaftlich organisierte Abgeordnete) lange Zeit kennzeichnend für die deutschen Gewerkschaften, um politischen Einfluss zu nehmen. Im Verlauf der Verabschiedung der *Agenda 2010*, die einen Ausbau der Leiharbeitsbranche zur Folge hatte, entfremdeten sich die Gewerkschaften (somit auch die IG Metall) allerdings zunehmend und insbesondere von der traditionell gewerkschaftsnahen SPD (vgl. Hamann/Kelly 2003: 529; Seibring 2010: 35). Auch die aktive Wahlkampfunterstützung und Wählermobilisierung für die SPD scheint angesichts diverser Medienberichte in jüngster Zeit keine allzu große Rolle zu spielen. Wenn überhaupt werden indirekt über die Betonung der Wichtigkeit von bestimmten Wahlkampfthemen (wie Mindestlohn) Wahlempfehlungen seitens der IG Metall abgegeben (vgl. Spiegel online 14.07.2013).

Festzuhalten ist, dass die politische Strategie der IG Metall in Bezug auf Leiharbeit wesentlich ausgeprägter ist als jene bezüglich Werkverträge. Dies hat seine Gründe in der längeren Historie der Beachtung von Leiharbeit. Die Strategie des Lobbyings zeigt sich beispielsweise in den verschiedenen IG Metall-Leiharbeitskampagnen. Insbesondere die Aktivitäten im Rahmen der Kampagne *Gleiche Arbeit – Gleiches Geld* trugen dazu bei, die Leiharbeitsproblematik öffentlichkeitswirksam zu platzieren und damit Druck auf die politischen Entscheidungsträger auszuüben (vgl. Urban 2013: 382 f.). Zur politischen Strategie zählt außerdem die Beteiligung der DGB-Gewerkschaften am Sozialpakt namens *Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit*, das 1998 von der damaligen rot-grünen Bundesregierung geschaffen wurde – u.a. damit die Sozialpartner in die Gestaltung der Leiharbeitsregulierung einbezogen werden konnten. Damals lehnten die DGB-Gewerkschaften Tarifverhandlungen in der Leiharbeitsbranche ab und forderten stattdessen die Entlohnung nach dem Gleichstellungsgebot. Nach dem Scheitern des Bündnisses wurden keine weiteren tripartistischen Vereinbarungen mehr unterzeichnet (vgl. Hamann/Kelly 2003: 530; Vitols 2008: 178 ff.). Allerdings erfolgte anschließend eine (wenn auch vergleichsweise schwache) Einbindung der IG Metall in die *Kommission für moderne Dienstleistungen am*

Arbeitsmarkt (vgl. Vitols 2008: 183 ff.). Politischer Einfluss wurde auch genommen, indem die DGB-Gewerkschaften erfolgreich die Allgemeinverbindlichkeit des Mindestlohns für die Leiharbeitsbranche beantragten. Dieser gilt seit 2012. Zudem sind Wechselwirkungen zwischen der IG Metall-Öffentlichkeitsarbeit über Leiharbeit und den neu eingeführten Vertretungsansprüchen der Betriebsräte gegenüber LeiharbeiterInnen denkbar.

Im Jahr 2013 ist der gewerkschaftliche Einfluss auf die Politik anhand des Koalitionsvertrages zwischen CDU und SPD, aber auch anhand des Gesetzesentwurfs des Bundesrats zur Bekämpfung des Missbrauchs von Scheinwerkverträgen festzumachen. Es ist anzunehmen, dass die bereits genannten Kampagnen und Aktionen der IG Metall zu Leiharbeit und Werkverträgen einen Teil dazu beigetragen haben, Druck auf die künftigen Koalitionsparteien bzw. auf die verschiedenen Landesregierungen auszuüben.²¹ Mit dem Koalitionsvertrag wurden einige Forderungen der IG Metall in Bezug auf Leiharbeit auf die bundespolitische Agenda gesetzt. Dementsprechend lobte der IG Metall-Vorstand diese Vereinbarungen im Koalitionsvertrag als Schritte in die „richtige Richtung“ (IG Metall online 04.12.2013). Im Gegensatz zu Leiharbeit sind die Zielsetzungen über Werkverträge im Koalitionsvertrag relativ unspezifisch, zielen aber in eine ähnliche Richtung wie der Gesetzesentwurf des Bundesrats: Der Missbrauch von Werkverträgen soll künftig erschwert werden. Zusätzlich sollen die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats klar definiert und gewährleistet werden (vgl. Bundesregierung online 2013: 69). Der IG Metall-Vorstand bewertet die getroffenen Vereinbarungen zwar als Fortschritt, hält sie aber nicht für ausreichend. Insbesondere die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beim Einsatz von Werkverträgen müssen – zusätzlich zu den Informationsrechten – laut IG Metall ausgeweitet werden (vgl. IG Metall online 04.12.2013).

4.2.5 Dienstleistungsstrategie

Bei dieser Strategie werden Gewerkschaftsmitgliedern exklusive Dienstleistungen wie bspw. Rechtsberatungen oder Versicherungen angeboten. Sie dient der Verfolgung zweier Ziele: Einerseits soll durch diese Anreize die Rekrutierungsfähigkeit erhöht werden; andererseits kann durch die Rechtsberatung die Durchsetzungskraft kollektiver Beschäftigteninteressen gegenüber den ArbeitgeberInnen erhöht werden, indem Präzedenzfälle geschaffen werden (vgl. Pernicka/Holst 2007: 36).

Bei dieser Strategie besteht eine Diskrepanz zwischen den Feldern Leih- und Werkvertragsarbeit: Neben den Leistungen für alle Mitglieder (wie Freizeitunfallversicherung, Rechtsschutz, Streikgeld oder Mitgliedermagazine) bietet die IG Metall speziell auf LeiharbeiterInnen zugeschnittene Angebote an: Es gibt eine Beratungshotline der IG Metall, die allen LeiharbeiterInnen, die IG Metall-Mitglied sind, Hilfestellungen zu arbeitsrechtlichen Fragen bieten soll (vgl. IG Metall online 2013a). Darüber hinaus finden in verschiedenen IG Metall-Verwaltungsstellen Arbeitskreise mit dem Titel *Menschen in Zeitarbeit* statt, die dem Austausch zwischen den betroffenen Beschäftigten sowie der gewerkschaftlichen Organisation von LeiharbeiterInnen dienen sollen (vgl. IG Metall ZOOM online).

Auf WerkvertragsarbeiterInnen spezialisierte Angebote werden bisher hingegen nicht bereit gehalten. Dies könnte einerseits an der Schwierigkeit liegen, WerkvertragsarbeiterInnen direkt zu adressieren – sie sind im Grunde ‚normale‘ ArbeitnehmerInnen, die nicht zwingend darüber informiert sind, zu welchen Vertragsbedingungen sie bzw. ihr Unternehmen konkret arbeiten. Andererseits werden Werk-

²¹ Noch im September 2013 veranstaltete die IG Metall einen Aktionstag und forderte angesichts der Zunahme atypischer Beschäftigung „eine neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt“ (vgl. IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt online 29.07.2013).

verträge von gewerkschaftlicher Seite erst seit einem kürzeren Zeitraum beachtet, so dass man von einer schwächer institutionalisierten Dienstleistungsstrategie der IG Metall ausgehen kann.

4.2.6 Partizipationsstrategie

Bei der Partizipationsstrategie sollen (potentielle) Mitglieder der Gewerkschaft „direkt in die Gewerkschaftsarbeit eingebunden und an der innergewerkschaftlichen Meinungs- und Entscheidungsfindung in den gewerkschaftlichen Gremien beteiligt“ (Pernicka/Holst 2007: 38) werden, um die vielfältigen, oftmals heterogenen Forderungen zu einheitlichen Interessen zu aggregieren. Außerdem wird damit die gewerkschaftliche Präsenz im Alltag der Beschäftigten und somit die Rekrutierungsfunktion erhöht. Um diese Strategie auszuführen, ist direkter Kontakt seitens der Gewerkschaft zu den (potentiellen) Mitgliedern notwendig, was sich allerdings besonders bei atypisch Beschäftigten²² ressourcenaufwendig und schwierig gestalten kann (vgl. Pernicka/Holst 2007: 39; vgl. dazu auch: Holst et al. 2008).

Ebenso wie im Bereich der Dienstleistungen gibt es bei den Partizipationsstrategien Unterschiede zwischen Leih- und Werkvertragsarbeit: Die IG Metall verfolgte bisher mithilfe verschiedener Projekte und Diskussionsveranstaltungen bei Leiharbeit stärker als bei Werkverträgen das Ziel, Mitbestimmungsstrukturen aufzubauen. Die Leiharbeitsstrategie ist somit bereits seit einigen Jahren institutionalisiert. So bietet das Projekt ZOOM (*ZeitarbeiterInnen – Ohne Organisation Machtlos*, seit 2004) LeiharbeiterInnen und Betriebsräten mithilfe einer Internetplattform Partizipationsstrukturen und Vernetzungsmöglichkeiten. Das Projekt greift das Problem auf, dass LeiharbeiterInnen oftmals auf verschiedene Entleihbetriebe verstreut sind und es daher selten zum Austausch zwischen Beschäftigten und/oder Betriebsräten kommt (vgl. Weinkopf/Vanselow 2008: 23; Wölfle 2008: 40 ff.). Das Projekt trägt damit indirekt zur innergewerkschaftlichen Entscheidungsfindung bei, indem die Meinungen von LeiharbeiterInnen und Betriebsräten eingeholt werden, diese untereinander über die Internetplattform in Kontakt treten und so Problematiken/Interessen zutage treten, die ansonsten eventuell nicht thematisiert würden.²³

Zu der Partizipationsstrategie bezüglich Leiharbeit gehört darüber hinaus die Organisation von Diskussionsveranstaltungen, um Kontakt zwischen Organisation und Mitgliedern herzustellen und Interessen zu aggregieren. Beispielhaft zu nennen ist hierbei die Veranstaltung *Leiharbeit - Umsetzung der EU-Richtlinie und die betriebliche Mitbestimmung* (vgl. IG Metall online 2010). Auch die einzelnen Bezirke organisieren Informations- und Diskussionsveranstaltungen, um beispielsweise die Entscheidung der IG Metall, Tarifverhandlungen in der Leiharbeit durchzuführen, mit den Mitgliedern zu besprechen (vgl. zum Beispiel IG Metall Kiel - Neumünster online 2013). Darüber hinaus sind die bereits erwähnten Arbeitskreise *Menschen in Zeitarbeit* der Partizipationsstrategie zuzuordnen, da auch sie der gewerkschaftlichen Organisation von LeiharbeiterInnen dienen.

Im Bereich der Werkverträge ist die Tagung *Fremdfirmeneinsatz auf dem Werksgelände und Einsatz von entsandten Werkvertragsarbeiterinnen und Werkvertragsarbeitern*, die im Oktober 2013 gemeinsam vom DGB, der Hans Böckler Stiftung und dem DGB-Projekt *Faire Mobilität* organisiert wurde,

²² An dieser Stelle muss offen bleiben, ob WerkvertragsarbeiterInnen ebenso wie LeiharbeiterInnen als atypische Beschäftigte klassifiziert werden können - dafür spräche jedoch die Erfüllung der Arbeitsleistung im ‚fremden‘ Betrieb, was in Abweichung dazu beim „Normalarbeitsverhältnis“ (Mückenberger 1985) nicht der Fall ist.

²³ Das Projekt ZOOM ist zugleich der betriebspolitischen Strategie zuzuordnen: Es zielt auf die Betriebsratsebene ab, indem LeiharbeiterInnen dabei unterstützt werden sollen, Betriebsratsgründungen in den Verleihbetrieben durchzuführen. Außerdem sollen die Betriebsräte in den Entleihbetrieben für die Problematik der Leiharbeit und den Abschluss von Betriebsvereinbarungen sensibilisiert werden (vgl. IG Metall ZOOM online ; Weinkopf/Vanselow 2008: 23; Wölfle 2008: 40 ff.).

erwähnenswert (vgl. landderfairenarbeit.nrw.de 29.10.2013). Die Veranstaltung kann als ein Beitrag gesehen werden, um ExpertInnenwissen über Problematiken in verschiedenen Branchen zu sammeln und so die Meinungsbildung innerhalb der Gewerkschaften voranzutreiben. Weitere Partizipationsstrategien konnten in Bezug auf Werkverträge nicht recherchiert werden – dies ist möglicherweise auch eine Folge der Schwierigkeit, WerkvertragsarbeitnehmerInnen direkt zu adressieren, sowie der ‚jüngeren‘ Natur der Werkvertragsproblematik geschuldet.

5 Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Leiharbeit und Werkverträgen

Wie im vorherigen Kapitel gezeigt wurde, haben sich die Strategien der IG Metall besonders seit Anfang der 2000er Jahre gewandelt. Zugleich haben sich verschiedene Reformen und Änderungen des BetrVG, des AÜG und der Tarifverträge ereignet, die sich auf die betriebspolitische Ebene als wichtigen Ansatzpunkt für die IG Metall-Strategien auswirken. Den Betriebsräten im Einsatzbetrieb stehen jetzt – entgegen ihrer ursprünglichen Handlungslogik, ausschließlich die Interessen der Kern- bzw. Stammebelegschaften zu vertreten und zu schützen (vgl. Keller 1991: 73 f.) – veränderte Handlungsoptionen in Bezug auf LeiharbeiterInnen zur Verfügung. So obliegt es dem Betriebsrat nun u.a. zu kontrollieren, ob der beauftragte Verleihbetrieb einem Tarifvertrag unterliegt und ob dieser sowie die Lohnuntergrenze bzw. die Zahlung der Branchenzuschläge auch eingehalten wird. Außerdem werden LeiharbeiterInnen seit der Reform bzgl. des Wahlrechts 2001 vom Betriebsrat im Einsatzbetrieb vertreten. Die Möglichkeiten der Betriebsratsarbeit haben sich somit ein Stück weit dem Wandel der Unternehmens- und Beschäftigtenstrukturen angepasst. Daneben sind die Anforderungen an die Betriebsräte gewachsen: Sie müssen nun einerseits dazu in der Lage sein, die Relevanz von Leiharbeit in ihrem Unternehmen zu analysieren. Andererseits müssen sie Kenntnisse der ihnen zur Verfügung stehenden Instrumente des BetrVG, des AÜG sowie der Tarifverträge haben, damit sie den Leiharbeitseinsatz mitgestalten können (vgl. Weinkopf/Vanselow 2008: 26). Diese Anforderungen gelten auch für Werkverträge, wobei hier derzeit wohl die Informationsdefizite über den Einsatz von Werkverträgen im Unternehmen einerseits und über die Möglichkeiten der Mitwirkung andererseits hinderlich sein könnten. Es wurde bereits gezeigt, dass die IG Metall versucht, diesen Anforderungen mithilfe ihrer Sensibilisierungs- und Informationspolitik entgegenzutreten.

Im Folgenden wird analysiert, welche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsoptionen den Betriebsräten infolge der Reformen des BetrVG, des AÜG sowie der Tarifvertragsabschlüsse in der Metall- und Elektroindustrie rechtlich offen stehen, um die Forderungen und Strategien der IG Metall *theoretisch* umsetzen und unterstützen zu können. Es werden – in Anlehnung an den auf Leiharbeit bezogenen Vorschlag von Promberger (2006: 138 f.) – drei Arten der Handlungsoptionen und Einflussnahme von Betriebsräten unterschieden (vgl. dazu auch Kapitel 1.2).

5.1 Zum Einsatz von Leih- und Werkvertragsarbeit

Im Hinblick auf den Einsatz von Leih- und Werkvertragsarbeit hat der Betriebsrat diverse Gestaltungsmöglichkeiten, die sich jedoch in ihrer Reichweite stark voneinander unterscheiden. Analysiert werden in diesem Abschnitt die Mitbestimmungspflichten und -rechte beim Einsatz, das Einlegen eines Widerspruchs bei Austausch kündigungen, sowie das Vorschlagsrecht, mit denen jeweils mehr oder weniger der Umfang von Leih- und Werkvertragsarbeit verhindert bzw. beschränkt werden kann.

Zunächst ist festzuhalten, dass die IG Metall im Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2012 explizit Regelungen zur Mitbestimmung des Betriebsrats im Einsatzbetrieb beim Einsatz von Leiharbeit aushandeln konnte. Danach muss der Betriebsrat in tarifgebundenen Einsatzbetrieben grundsätzlich einem Einsatz von Leiharbeit zustimmen. Bei einer zeitlichen Befristung, einer sach-

lichen Begründung sowie zur Abarbeitung von Auftragsspitzen ist Leiharbeit zulässig – der Einsatz von LeiharbeiterInnen darf jedoch nicht zur Beeinträchtigung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen führen und keine Arbeitsplätze gefährden. In einem solchen Fall kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern (vgl. Bispinck 2013: 20; IG Metall Vorstand 2012: 68 f.).

Darüber hinaus existieren – auch für nicht oder anderweitig tariflich gebundene – Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall hinsichtlich des Einsatzes von Leiharbeit folgende Handlungsoptionen: In Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen muss der/die ArbeitgeberIn den Betriebsrat gemäß §99 BetrVG über geplante Einstellungen, Ein- bzw. Umgruppierungen sowie Versetzungen informieren und die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Eine mitbestimmungspflichtige Einstellung liegt für direkt Beschäftigte und auch für LeiharbeiterInnen vor: Dem Betriebsrat muss mitgeteilt werden, welche Dauer die Beschäftigung voraussichtlich haben wird, über welche Qualifikationen der Beschäftigte verfügt und welche Auswirkungen der Einsatz auf die im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen haben wird. Laut § 99 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat (auch zum Schutz der LeiharbeiterInnen) unter bestimmten Voraussetzungen seine Zustimmung zum Leiharbeitseinsatz verweigern: Dies ist der Fall, wenn die geplante personelle Maßnahme gegen Gesetze, Verordnungen oder gegen tarifvertragliche bzw. in einer Betriebsvereinbarung festgelegte Bestimmungen verstößt. Bei LeiharbeiterInnen trifft dies bspw. zu, wenn keine gültige Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis vorliegt. Auch bei Gefährdung von Stammarbeitsplätzen durch den Leiharbeitseinsatz hat der Betriebsrat die Möglichkeit, seine Zustimmung zur Leiharbeit zu verweigern.²⁴ Darüber hinaus kann der Betriebsrat einer Einstellung seine Zustimmung verweigern, wenn keine Ausschreibung der Stelle stattfand. Der/die ArbeitgeberIn muss nämlich laut §93 BetrVG auf Verlangen des Betriebsrats alle neu zu besetzenden Arbeitsplätze ausschreiben – auch wenn diese mit LeiharbeiterInnen besetzt werden sollen (vgl. IG Metall Vorstand 2012: 67 ff.; Priebe 2009a: 4 ff.; 2009b: 2 f.).

Führt der/die ArbeitgeberIn den Leiharbeitseinsatz ohne Zustimmung des Betriebsrats durch, so kann der Betriebsrat laut § 101 BetrVG verlangen, dass der/die LeiharbeiterIn nicht weiter beschäftigt wird. Dies gilt übrigens auch, wenn der Betriebsrat nach einer Prüfung feststellt, dass es sich bei dem eingestellten Personal um Beschäftigte mit einem Scheinwerkvertrag handelt (vgl. IG Metall Vorstand 2012: 69 f.; Karthaus/Klebe 2012: 421).

Zusätzlich zu diesen Handlungsoptionen kann der Betriebsrat die Möglichkeiten des AÜG ausschöpfen: Gemäß §13a AÜG müssen LeiharbeiterInnen im Einsatzbetrieb über freie Arbeitsplätze im Unternehmen informiert werden. Wenn der/die ArbeitgeberIn gegen diese Verpflichtung verstößt, kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung eines anderen Bewerbers verweigern (vgl. Priebe 2012: 14). Laut §1 AÜG hat ein Leiharbeitseinsatz darüber hinaus vorübergehend zu erfolgen. Das ist jedoch ein flexibler Begriff, über dessen Abgrenzung noch kein abschließendes Gerichtsurteil vorliegt. Somit ist es für den Betriebsrat nicht ohne weiteres möglich, die Zustimmung mit dem Argument zu verweigern, der LeiharbeiterInneneinsatz sei nicht vorübergehend (vgl. IG Metall Vorstand 2012: 68; Priebe 2012: 12 f.).

Bei der Vergabe von Arbeiten in Form von Werkverträgen hat der Betriebsrat kein direktes Mitbestimmungsrecht wie bei Leiharbeit – ein zustimmungspflichtiger Einsatz liegt nur vor, wenn die ArbeitnehmerInnen in den Betrieb eingegliedert werden und sie dort weisungsgebundene Tätigkeiten verrichten

²⁴ Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats ist hingegen unzulässig, wenn der Arbeitgeber den equal-pay-Grundsatz oder die Drehtürklausel unberücksichtigt lässt – das Bundesarbeitsgericht (BAG) begründete die Entscheidung damit, dass dem Leiharbeiter so das Recht verwehrt wird, seine korrekte Bezahlung einzuklagen. Das Urteil bezieht sich auf die nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung, also solche, die nicht die Gewinnerzielung zum Zwecke hat. Für gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung liegt keine Entscheidung des BAG vor (vgl. IG Metall Vorstand 2012: 68 f.; Priebe 2012: 11 f.).

(vgl. IG Metall 2011b: 54 f.; Karthaus/Klebe 2012: 419 f.) – was bei ‚echten‘ WerkvertragsarbeitnehmerInnen nicht der Fall sein darf. Möglich wäre es für den Betriebsrat allerdings, sich im Rahmen der Umsetzung von Auswahlrichtlinien, denen er zustimmen muss (§95 BetrVG), bezüglich des Einsatzes von WerkvertragsarbeitnehmerInnen einzubringen bzw. eine Unterlassung zu verlangen, sofern er der Richtlinie nicht zugestimmt hat (vgl. IG Metall 2011b: 55 f.; Karthaus/Klebe 2012: 423).

Vor jeder Kündigung hat der Betriebsrat nach §102 BetrVG ein Anhörungsrecht. Er kann Widerspruch einlegen, wenn der/die ArbeitgeberIn eine/n eigene/n ArbeitnehmerIn kündigen möchte, jedoch gleichzeitig im Betrieb dauerhaft LeiharbeiterInnen tätig sind, deren Plätze der/die Festangestellte einnehmen könnte, oder wenn die gleichen Arbeiten von einer neu eingestellten (Leih-) Arbeitskraft erledigt werden. Damit liegt nämlich eine sog. Austausch Kündigung vor (vgl. IG Metall Vorstand 2012: 70). Der Abschluss eines Werkvertrags zur Übertragung der bisher von den Mitarbeitern des Betriebes durchgeführten Arbeiten kann nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts hingegen *nicht* durch den Betriebsrat verhindert werden. Die Auslagerung von Tätigkeiten an außenstehende Unternehmen ist nämlich als Teil der unternehmerischen Freiheit zulässig, wenn die Arbeiten zur selbstständigen Erledigung auf den Dritten übertragen werden (vgl. Haufe Online 02.08.2011).

Insgesamt hat der Betriebsrat folglich wenig Handhabe, die Fremdvergabe in Form von Werkverträgen zu verhindern und damit die Forderungen der IG Metall zu unterstützen. Für Leiharbeit gilt, dass eine Verhinderung von Leiharbeitseinsätzen durch die Möglichkeit der Zustimmungsverweigerung gegeben ist und daher die Zahl der LeiharbeiterInnen aktiv durch den Betriebsrat begrenzt werden kann.

Durch seine Beratungsrechte gemäß §92 BetrVG hat der Betriebsrat darüber hinaus bei der Personalplanung zwar die Möglichkeit, den Umfang und Umgang von bzw. mit Leih- und WerkvertragsarbeitnehmerInnen zu beeinflussen, indem er bspw. seine Meinung zu Plänen abgibt und Alternativen vorbringt (Vorschlagsrecht). Der/die ArbeitgeberIn kann die Vorschläge allerdings ohne Begründung ablehnen. Auch hier ist die Möglichkeit der Einflussnahme folglich begrenzt. Anders gestaltet sich dies bei Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG), die der Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgabe, die vorhandenen Arbeitsplätze im Unternehmen zu sichern und die Anzahl der ArbeitnehmerInnen zu erhöhen, machen kann. Zu den möglichen Vorschlägen zählen u.a. Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit. Der/die ArbeitgeberIn *muss* diese Vorschläge mit dem Betriebsrat beraten; eine Ablehnung ist zu begründen. Bei Bedarf kann bei der Beratung ein/e Sachverständige/r der Bundesagentur für Arbeit konsultiert werden (vgl. IG Metall Vorstand 2012: 70 ff.). Ein mögliches Ergebnis dieser Verhandlungen ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Werkvertrags- und Leiharbeit, die entweder die Beschäftigung externer MitarbeiterInnen weitestgehend ausschließt, innerbetriebliche Alternativen beinhaltet und/oder Kriterien festlegt, nach denen Arbeiten an Verleih- und Subunternehmen vergeben werden bzw. wann vergebene Arbeiten wieder ins Unternehmen ‚zurückgeholt‘ werden (vgl. IG Metall Vorstand 2012: 70 ff.; Karthaus/Klebe 2012: 425 f.; Priebe 2012: 16). In tarifgebundenen Entleihunternehmen der Metall- und Elektroindustrie wird laut Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit aus dem Jahr 2012 darüber hinaus explizit ermöglicht, Betriebsvereinbarungen mit Regelungen zu Einsatzzweck, -bereichen und Volumen von Leiharbeit, zu Entgelt, Einsatzdauer und zur Übernahme in unbefristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen. Gilt keine Betriebsvereinbarung, sieht der Tarifvertrag vor, dass LeiharbeiterInnen nach 24 Monaten im gleichen Betrieb unbefristet übernommen werden müssen (vgl. Bispinck 2013: 20; IG Metall Vorstand 2012: 41).

Die Quotierung des Einsatzes externer Beschäftigung im Rahmen von Betriebsvereinbarungen ist für den Betriebsrat die einzige Option, direkten Einfluss auf den Einsatz von Werkverträgen zu nehmen. Zugleich bietet sich hier die Möglichkeit, die Forderung der IG Metall nach betrieblichen Vereinbarungen umzusetzen.

5.2 Zu den Einsatzbedingungen

Am Punkt des Einflusses auf die Einsatzbedingungen von Leih- und WerkvertragsarbeitnehmerInnen unterscheiden sich die Rechte des Betriebsrats ebenfalls erheblich: Er kann sich für die Gleichbehandlung der Leiharbeitskräfte gegenüber dem Stammpersonal einsetzen, während er bei den Werkvertragsarbeitnehmern fast keine Einflussoptionen wahrnehmen kann – eine logische Folge der fehlenden Zuständigkeit des Betriebsrats für nicht eingegliederte Arbeitskräfte.

Im Hinblick auf LeiharbeiterInnen ist es dem Betriebsrat immer dann möglich, seine Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten wahrzunehmen, wenn diese von einem Sachverhalt im Betrieb betroffen sind – zum Beispiel gilt eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit auch für LeiharbeiterInnen (vgl. IG Metall Vorstand 2012: 73). Da die Pflicht zur Unterweisung der LeiharbeiterInnen in puncto Sicherheit und Gesundheitsschutz dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin des Einsatzbetriebes obliegt, kann der Betriebsrat des Einsatzbetriebes zudem überwachen, dass diese Unterweisungen regelmäßig und vor der Tätigkeitsaufnahme durchgeführt werden (vgl. Herbst 2011: 18 f. u. 33).

Seit Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie 2011 kontrolliert der Betriebsrat außerdem, dass für die LeiharbeiterInnen ein gleichberechtigter Zugang zu Sozialeinrichtungen sichergestellt ist.²⁵ Fragen der betrieblichen Lohngestaltung hingegen fallen nicht in das Aufgabengebiet des Betriebsrats, da dafür das jeweilige Verleihunternehmen zuständig ist. Allerdings kann die Einhaltung der Lohnuntergrenze durch den Betriebsrat im Einsatzbetrieb überwacht werden (vgl. Priebe 2012: 12 ff.).

Im Gegensatz dazu hat der Betriebsrat bei ‚echten‘ Werkverträgen kaum Mitbestimmungsrechte im Hinblick auf die Einsatzbedingungen – in allen sozialen Angelegenheiten (zum Beispiel das Festlegen von Beginn bzw. Ende der Arbeitszeit, Urlaub und Entgelt) ist der Betriebsrat des Werkunternehmens zuständig – lediglich bei bestimmten Anordnungen über das Ordnungsverhalten, die für alle ArbeitnehmerInnen (inklusive Fremdpersonal) verbindlich sind, gibt es Ausnahmen, bei denen der Betriebsrat des Einsatzbetriebes zuständig ist (vgl. Deich 2009: 415). Darüber hinaus könnte der Betriebsrat die Sozialeinrichtungen dahingehend verwalten bzw. ausgestalten, dass sie für Gäste im Betrieb – also zum Beispiel WerkvertragsarbeitnehmerInnen – geöffnet werden (vgl. Karthaus/Klebe 2012: 424).

Seiner Überwachungspflicht über die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen kann der Betriebsrat durch §80 BetrVG nachkommen.²⁶ Die Informationspflicht für den/die ArbeitgeberIn gegenüber dem Betriebsrat gilt auch bzgl. Beschäftigten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum/zur ArbeitgeberIn stehen (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Deshalb kann der Betriebsrat eine Auflistung aller Leiharbeits- und Werkvertragsarbeitskräfte und deren Vertragsgrundlage verlangen. Seitens des Betriebsrats reicht die Begründung aus, dass eine Überprüfung der möglichen Zuständigkeit für die Beschäftigten nötig ist. Darüber hinaus ist es dem Betriebsrat möglich, Listen über Einsatzzeit und –tage der einzelnen ArbeitnehmerInnen der Fremdfirmen zu erhalten (vgl. IG Metall 2011b: 46 ff.; IG Metall Vorstand 2012: 67; Karthaus/Klebe 2012: 419). Mithilfe dieser Maßnahme kann der Betriebsrat zum einen an den konkreten Fällen prüfen, ob es sich um Werkverträge oder möglicherweise um Scheinwerkverträge handelt (vgl. Siebenhüter 2013: 51). Zum anderen wird es dem Betriebsrat ermöglicht, WerkvertragsarbeitnehmerInnen im Betrieb ‚aufzuspüren‘, sie ggf. direkt anzusprechen und über ihre Rechte zu informieren bzw. für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu werben. Der Betriebsrat kann so seine Rekrutierungsfunktion für die

²⁵ Der Zugangsanspruch existiert allerdings nicht, wenn die unterschiedliche Behandlung von Stammbesetzungsmitgliedern und LeiharbeiterInnen aus sachlichen Gründen gerechtfertigt wird (vgl. Priebe 2012: 15).

²⁶ In tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie ist das Recht des Betriebsrats über Umfang, Einsatzbereiche und Verträge zwischen ArbeitgeberIn und VerleiherIn informiert zu werden, ausdrücklich im Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit 2012 festgeschrieben (vgl. Bispinck 2013: 20).

IG Metall erfüllen. In der vorhandenen Literatur wird allerdings darauf verwiesen, dass es für Betriebsräte im Einsatzbetrieb in der Praxis schwierig ist, Leih- und Werkvertragsarbeit voneinander abzugrenzen und Scheinwerkverträge zu identifizieren (vgl. z. B. IG Metall Vorstand 2012: 43 ff.; Lorig 2012: 19 f.), was die Erfüllung der Rekrutierungsfunktion im Sinne der IG Metall erheblich erschwert.

5.3 Interessenvertretung von im Betrieb befindlichen Leih- und WerkvertragsarbeitnehmerInnen

Die Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats sind auch bei der Interessenvertretung der externen Beschäftigten konträr: LeiharbeiterInnen sind den Stammbeschäftigten beinahe gleichgestellt. Durch die Gesetzesreformen des BetrVG und des AÜG vollzog sich eine Akzentverschiebung in Richtung von Gleichbehandlung und Integration, die sich u.a. in der Zurechnung des ArbeitnehmerInnenstatus im Einsatzbetrieb zeigt (vgl. Promberger 2006: 137 f.). So hat der Betriebsrat laut BetrVG das Recht, Sprechstunden für die Beschäftigten einzurichten. Diese dürfen ausdrücklich auch von LeiharbeiterInnen im Einsatzbetrieb besucht werden. Letztere verfügen in diesem Zusammenhang über die gleichen Rechte wie Festangestellte. Der Betriebsrat kann in der Sprechstunde Beschwerden oder Wünsche zur Kenntnis nehmen und beratend tätig sein. LeiharbeiterInnen dürfen darüber hinaus an den Betriebs- und Abteilungsversammlungen teilnehmen (§ 14 Abs. 2 AÜG) und das Beschwerderecht wahrnehmen. Zudem haben die LeiharbeiterInnen einen Vertretungsanspruch, weil sie seit der Novellierung des BetrVG im Jahr 2001 das aktive Wahlrecht für die Betriebsratswahlen im Entleihbetrieb besitzen (vgl. Deich 2009: 415; Priebe 2009b: 3).²⁷ Dem Betriebsrat stehen für Aktivitäten dieser Art Ressourcen zur Verfügung: Seit 2013 werden nach einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts auch LeiharbeiterInnen bei der Berechnung der Betriebsratsgröße berücksichtigt (vgl. Haufe Online 13.03.2013).

Der krasse Gegensatz dazu besteht in der Situation der WerkvertragsarbeitnehmerInnen: Sie sind im wahrsten Sinne des Wortes externe Beschäftigte und können nicht durch die Interessenvertretung des Betriebsrats im Einsatzbetrieb profitieren. Während ihres Einsatzes sind sie ‚ihrem‘ Werkunternehmen betriebsverfassungsrechtlich zugeordnet (vgl. Deich 2009: 415). Daher wird ihnen auch z. B. ein eventueller Arbeitsausfall durch einen Sprechstundenbesuch nicht vergütet. Eine Beratung bzw. Anhörung der WerkvertragsarbeitnehmerInnen seitens des Betriebsrats könnte bspw. aber in informellen Sprechstunden außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Die dadurch entstehenden Kosten sowie die erforderlichen Sachmittel und Räume, die der Betriebsrat benötigt, werden hierfür von dem/der ArbeitgeberIn aufgrund der fehlenden Zuständigkeit jedoch nicht erstattet. Eine Kontaktaufnahme mit den betroffenen Beschäftigten ist in Folge erschwert; die Möglichkeiten der direkten Ansprache von WerkvertragsarbeitnehmerInnen mit dem Ziel der gewerkschaftlichen Mobilisierung und Organisation sind begrenzt.

Den Betriebsräten im Einsatzbetrieb ist für die konkrete Ausgestaltung und Nutzung der beschriebenen Instrumente ein gewisser Spielraum überlassen. Das tatsächliche Verhalten muss daher nicht unbedingt mit den im BetrVG festgelegten Rechten und Pflichten deckungsgleich sein: Die Art und Weise der Interessenvertretung durch den Betriebsrat hängt zum Beispiel von der Betriebsgröße, der Zahl der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, der Besitzverhältnisse sowie der jeweiligen betrieblichen Sozialordnung im Unternehmen ab (vgl. Behrens 2003: 172; Keller 1991: 63 ff.). Darüber hinaus ist der Betriebsrat per BetrVG dazu verpflichtet, konsensorientiert zu handeln und vertrauensvoll mit dem Arbeitgeber bzw. der

²⁷ Die Teilnahme an den Wahlen ist zulässig, sofern sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt sind. Dabei ist nicht der tatsächliche Einsatz maßgeblich, sondern die *geplante* Dauer des Einsatzes. Das passive Wahlrecht, also die Möglichkeit, selbst für den Betriebsrat zu kandidieren, bleibt ihnen – im Gegensatz zu den anderen Beschäftigten – aber verwehrt (vgl. Priebe 2012: 6 f.).

Arbeitgeberin zusammenzuarbeiten. Es kann zum Balanceakt werden, gleichzeitig die Lage des Unternehmens am Markt und die Belange der ArbeitnehmerInnen im Blick zu haben (vgl. Kißler et al. 2011b: 64 f.).

Die bisherige Datenlage lässt keine repräsentativen Aussagen darüber zu, wie die Betriebsräte ihre Handlungsmöglichkeiten in der betrieblichen Realität ausschöpfen. Die wenigen empirischen Studien in Bezug auf Leiharbeit gelangen zu dem Ergebnis einer heterogenen ‚Betriebsrätelandschaft‘ (vgl. Promberger 2006; Wassermann/Rudolph 2007; Artus/Roßmeißl 2012): Die Betriebsräte sind zwar zunehmend für das Thema Leiharbeit sensibilisiert, scheinen ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten jedoch nicht komplett auszuschöpfen. Zum Teil zeigen sich aber auch offensive, betriebsrätliche Auseinandersetzungsarten mit Leiharbeit – etwa durch die öffentliche Skandalisierung über die gezielte Nutzung von Medien (vgl. Bitterwolf/Seeliger 2013). Mit Blick auf Werkverträge kommen Nienhüser/Bonnes (2009), Lorig (2012) und Brinkmann/Nachtwey (2014) zu dem Ergebnis, dass die Interessenvertretung der betroffenen Beschäftigten durch fehlende betriebliche Regelungen, Informationsdefizite und durch die Heterogenität der Belegschaft erschwert bzw. unmöglich gemacht wird. Problematisch erscheint vor diesem Hintergrund besonders das „strategische Dilemma“ (Holst et al. 2008: 169) in der Leiharbeit seitens der IG Metall, das vermutlich auch auf den Umgang mit Werkverträgen übertragbar ist und möglicherweise zu einer Überforderung der Betriebsräte führt: Einerseits sollen sie der Fremdvergabe in ihrem Betrieb mithilfe von Betriebsvereinbarungen Grenzen setzen; andererseits ist es gewünscht, die Leih- und WerkvertragsarbeitnehmerInnen als Gewerkschaftsmitglieder zu rekrutieren.

Es bleibt abzuwarten, wie und ob sich beispielsweise die Umsetzung des "Entwurfs eines Gesetzes zur Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen und zur Verhinderung der Umgehung von arbeitsrechtlichen Verpflichtungen" (vgl. Deutscher Bundesrat 2013) auf die künftige Betriebsratsarbeit und damit auch auf die Unterstützung der gewerkschaftlichen Forderungen auswirken wird.

6 Fazit, Diskussion und Ausblick

Ausgangspunkt dieses Arbeitspapiers war die in den letzten Jahren gestiegene Nutzung von Leiharbeit und Werkverträgen. Untersucht wurde, mit welchen Strategien die IG Metall auf die Herausforderungen dieser Beschäftigungsformen reagiert hat, und wie die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben mithilfe der gewandelten Mitbestimmungs- und Vertretungsrechte die IG Metall-Forderungen und Strategien theoretisch unterstützen können. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Erstens: Die Einstellung der IG Metall zum Thema Leiharbeit hat sich seit den 1980er Jahren von einer ‚bewussten Ignoranz‘ hin zur ‚aktiven Beachtung‘ gewandelt. Nach einer langen Periode der Ablehnung von Leiharbeit ergriff sie zusammen mit den anderen DGB-Gewerkschaften die Chance auf eine tarifliche Regulierung der Leiharbeitsbranche – allerdings mithilfe einer „externe[n] politische[n] Organisationshilfe, die AÜG-Reform 2002“ (Aust/Holst 2006: 310) – dies stellt den Anfangspunkt der strategischen Beschäftigung mit Leiharbeit dar. Die IG Metall-Strategien bezüglich Werkverträgen hingegen sind noch in ihren Anfängen.

Zweitens: Schlussendlich kann man zwischen jeweils sechs Strategien der IG Metall in Bezug auf Leih- und Werkvertragsarbeit differenzieren: Dies sind die Tarifvertragsstrategie, die Kampagnen- bzw. betriebpolitische Strategie, die Arbeitskampfstrategie, die politische Strategie, die Dienstleistungsstrategie sowie die Partizipationsstrategie. Es sticht heraus, dass sich die Strategien bezüglich Leiharbeit der veränderten Einflusslogik in der tariflichen und politischen Arena zwar angepasst haben, das langfristige Ziel einer Eindämmung jedoch bestehen bleibt (vgl. Holst et al. 2008: 169). Gleiches gilt für Werkvertragsarbeit: Übergeordnet und langfristig gesehen steht in den Kampagnen die Forderung nach einer gesetzlichen Gleichstellung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Leih-, Werkvertrags- und Stamm-beschäftigten, damit diese Beschäftigungsformen nur noch zu ihrem ursprünglichen Zwecke angewendet

werden. Da eine Umsetzung dieser Forderung derzeit nicht aussichtsreich ist, werden verschiedene Instrumente angewandt, um die Beschäftigungsverhältnisse zu regulieren und zu begrenzen.²⁸ Die kurz- und mittelfristig orientierten Ziele lassen sich daher unter den Schlagwörtern *Regulierung und Beschränkung der beiden Beschäftigungsformen* sowie *Integration der Beschäftigten* subsumieren. Zur Erreichung dieser Ziele wird mithilfe der Betriebsrats- und Kampagnenstrategie insbesondere in den Einsatzbetrieben angesetzt. Die dortigen Betriebsräte sollen sensibilisiert und mobilisiert werden, um Betriebsvereinbarungen abzuschließen, die Einhaltung der Tarifverträge zu kontrollieren und die Leih- und WerkvertragsarbeitnehmerInnen als Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen. Ferner sollen Betriebsratsgründungen in Leih- und Werkvertragsunternehmen gefördert werden. Die Betriebsräte sollen außerdem besonders diejenigen Werkverträge eindämmen, die zur Umgehung von – der nun regulierten – Leiharbeit genutzt werden (vgl. IG Metall online 02.10.2012).

Die Analyse der tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte in den Einsatzbetrieben hat allerdings ergeben, dass ihre Optionen bei Leiharbeit weitaus vielfältiger sind als bei Werkverträgen: Die Betriebsräte können einerseits den Einsatz von LeiharbeitnehmerInnen verhindern bzw. beschränken, indem sie ihre Zustimmung verweigern oder Betriebsvereinbarungen mit der Unternehmensleitung abschließen. Andererseits ist es ihnen möglich, die LeiharbeitnehmerInnen in ihre Vertretungspolitik zu integrieren, indem sie ihre Gleichstellung bzgl. der Arbeitsbedingungen kontrollieren und durch den Einbezug in Betriebsversammlungen, Sprechstunden etc. versuchen, die Interessen der LeiharbeitnehmerInnen zu vertreten. Im Hinblick auf WerkvertragsarbeitnehmerInnen können die Betriebsräte jedoch kaum Einflussoptionen wahrnehmen. Betriebsvereinbarungen stellen fast die einzige Möglichkeit dar, den Einsatz von WerkvertragsarbeitnehmerInnen zu beschränken. Eine Integration in die Vertretungspolitik ist aus rechtlichen sowie aus ressourcentechnischen Gründen derzeit ausgeschlossen bzw. stark erschwert. Für die IG Metall bedeutet dies, dass die Umsetzung bzw. Unterstützung ihrer Forderungen im Einsatzbetrieb nach einer vermehrten Regulierung und Limitierung der Leiharbeit aufgrund der besser ausgestalteten rechtlichen und tariflichen Rahmenbedingungen bisher zumindest theoretisch bessere Chancen hat als die Forderungen hinsichtlich der Regulierung von Werkvertragsarbeit.

Drittens: Die IG Metall konzentriert sich unterschiedlich stark auf die Strategien – ihr Fokus scheint eher auf der Kampagnen- und betriebpolitischen sowie auf den politischen Strategien zu liegen. Die Tarifvertragsstrategie bei Leiharbeit ist aufgrund der beschriebenen ‚äußeren Umstände‘ von besonderer Ausprägung. Während sich die inhaltlichen Ziele ähneln, finden sich Differenzen im Hinblick auf die Quantität und Umfang der Strategien, was vermutlich dem kürzeren Zeitraum der Auseinandersetzung mit Werkverträgen zuzuschreiben ist. Es scheint dennoch, als ob die Erfahrungen mit der Leiharbeit auf Werkverträge übertragen und die Strategien gewissermaßen ‚kopiert‘ werden – zu sehen beispielsweise an der Kampagne für Werkverträge, die unter einem Dach mit der Leiharbeitskampagne steht. Die IG Metall hat sich bezüglich Leiharbeit also im Laufe der Jahre ‚professionalisiert‘, wohingegen sie in Bezug auf Werkverträge (auch auf Grund mangelnder handfester Informationen) noch am Anfang zu stehen scheint.

Während also die Umsetzung der Forderungen bzgl. WerkvertragsarbeitnehmerInnen aufgrund des fehlenden rechtlichen Rahmens erschwert – wenn nicht sogar unmöglich – ist, hat die Reform des BetrVG vermutlich eine der ersten Türen zur Annäherung zwischen Betriebsräten und LeiharbeitnehmerInnen geöffnet, da seitdem viele Leiharbeitskräfte bei den Betriebsratswahlen zur Wahl berechtigt sind. Wahlberechtigte Leiharbeitskräfte machen mittlerweile rund drei Prozent aller Wahlberechtigten in den Betrieben aus (Stand: 2010, vgl. Kißler et al. 2011a: 20). Einerseits kann man dies als Risiko betrachten, da die Betriebsräte unter interessenvertretungspolitischen Handlungsdruck geraten – sie müssen die Interessen

²⁸ Die gewerkschaftliche Strategie der „Begrenzung und Regulierung“ von Leiharbeit wurde bereits von Bispinck/Schulten (2011: 42 f.) herausgearbeitet.

der Gesamtbelegschaft vertreten und zugleich die Balance zwischen Leih- und Stammbeschäftigten finden. Andererseits wird durch die Reform ein Integrationsprozess für die wahlberechtigten LeiharbeiterInnen eröffnet: Die Betriebsräte sind dazu gezwungen, ihre (Handlungs-)Perspektiven auf diese Beschäftigtengruppe und ihre Besonderheiten auszuweiten (vgl. Kißler et al. 2011a: 18 ff.). Ein solcher Integrationsprozess steht für WerkvertragsarbeiterInnen noch aus. Denn die Reichweite der Werkvertrags-Strategien wird einerseits dadurch begrenzt, dass weder offizielle Statistiken existieren, mit denen die IG Metall konkrete Informationen als Handlungsgrundlage hätte. Andererseits sind die Rechte der Betriebsräte in den Einsatzbetrieben stark eingeschränkt, was die Vertretung und/oder Regulierung von WerkvertragsarbeiterInnen anbelangt.

Auf der betrieblichen Ebene eröffnen sich allerdings hinsichtlich *beider* Beschäftigungsformen Probleme, die die mögliche Umsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen erschwert. Zum einen sind Betriebe mit Betriebsrat in Deutschland in der Minderheit – im verarbeitenden Gewerbe existiert in nur 15% aller Unternehmen ab fünf Beschäftigten ein Betriebsrat; knapp zwei Drittel aller Beschäftigten werden durch einen Betriebsrat vertreten (vgl. WSI-Tarifarchiv 2014: Tabelle 1.12). In allen anderen Betrieben entfällt die Einflussnahme auf Fremdfirmeneinsätze. Zum anderen erfordert eine heterogene Belegschaft die Vertretung unterschiedlichster Interessen (vgl. Kißler et al. 2011b: 56 f.), was zur Überforderung der Betriebsräte führen kann, zugleich aber auch Unklarheiten hinsichtlich der Zuständigkeit für die verschiedenen Beschäftigten hervorruft. Die Zuständigkeit wird schon bei Leiharbeit von vielen Betriebsräten nicht erkannt oder ignoriert (vgl. Promberger 2006; Wassermann/Rudolph 2007) – bei WerkvertragsarbeiterInnen dürfte sich dies noch schwieriger gestalten, weil die Interessen der Belegschaft noch uneinheitlicher werden und außerdem rechtliche Besonderheiten gelten, mit denen die Betriebsräte in den meisten Fällen noch keine Erfahrung haben dürften.

Darüber hinaus stellt die bisweilen schwierige Kontaktaufnahme mit den WerkvertragsarbeiterInnen für die IG Metall und die Betriebsräte ein weiteres Problem dar. Denn formal ist der Betriebsrat des Werkunternehmens für dessen Beschäftigte zuständig, und nicht etwa der Betriebsrat des Einsatzunternehmens. Daher stehen dem Betriebsrat des Einsatzunternehmens keinerlei Ressourcen zur Betreuung der WerkvertragsarbeiterInnen zur Verfügung. Bei großen Betrieben ist die Identifizierung von WerkvertragsarbeiterInnen und damit auch die direkte Ansprache durch den Betriebsrat außerdem wahrscheinlich erschwert.

Insgesamt lässt sich dennoch sagen, dass die IG Metall mithilfe ihrer Strategien einen Teil dazu beigetragen hat, die Beschäftigungsformen Leih- und Werkvertragsarbeit in die öffentliche und politische Diskussion zu rücken. Dies zeigt beispielsweise die Behandlung dieser Themen im Koalitionsvertrag 2013 sowie der Gesetzesantrag des Bundesrates, der die Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen thematisiert (vgl. Deutscher Bundesrat 2013). Die Chancen für eine Verbesserung der Arbeits- und Mitbestimmungsbedingungen dieser Beschäftigtengruppen sind gewachsen.

Die Analyse zeigt aber zugleich, dass die Regulierung und Gestaltung von Leih- und Werkvertragsarbeit erst möglich wird, wenn diese seitens der Gewerkschaften und Betriebsräte als betriebs- und tarifpolitisches Handlungsfeld fokussiert und als externes Flexibilisierungsinstrument anerkannt werden. Darüber hinaus belegen die Reformen des BetrVG hinsichtlich Leiharbeit, dass Anpassungen des rechtlichen Rahmens unerlässlich sind, damit die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben Einflussmöglichkeiten erhalten und die Beschäftigungsbedingungen gemeinsam mit den Gewerkschaften gestalten können. Denkbar wäre mit Blick auf Werkverträge eine Modernisierung des BetrVG dahingehend, dass Betriebsräte mehr Mitbestimmungsrechte erhalten, sofern es sich bei der Fremdvergabe um die dauerhafte Übernahme von Kernaufgaben handelt. Denn auch wenn Werkverträge aus betriebswirtschaftlicher Perspektive in mancher Hinsicht sinnvoll sein können, ist die Auslagerung von Kernkompetenzen aus Gründen der Kostenreduzierung diskutabel, sofern dies mit einer Schlechterstellung bestimmter Beschäftigtengruppen einhergeht.

7 Literaturverzeichnis

- Alewell, Dorothea/Bähring, Katrin/Thommes, Kirsten (2005): Die Wirkungen des Outsorcings von Personalfunktionen – ein Überblick über Aussagen verschiedener theoretischer Ansätze. Arbeitspapier 9. URL: http://www.sfb580.uni-jena.de/typo3/uploads/tx_publicationlist/wirkungOutsorc.pdf (Stand: 15.05.2014)
- Antoni, Manfred/Jahn, Elke J. (2006): Arbeitnehmerüberlassung. Boomende Branche mit hoher Fluktuation, in: IAB-Kurzbericht 14/2006.
- Arbeitsrecht.de (2011): Schrittweise neue Rechte für Leiharbeiter (10/11). URL: <http://www.arbeitsrecht.de/newsletter/archiv/2011/schrittweise-neue-rechte-fuer-leiharbeiter-10-11.php> (Stand: 21.08.2013).
- Artus, Ingrid/Roßmeißl, Felix (2012): Leiharbeit und prekäre Arbeit - aktuelle Situation und Trends im Organisationsbereich der IG Metall, Erlangen.
- Aust, Andreas/Holst, Hajo (2006): Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit, in: Industrielle Beziehungen 13 (4), S. 291-313.
- Aust, Andreas/Pernicka, Susanne/Feigl-Heihs, Monika (2007): "Moderner Sklavenhandel?" Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit Leiharbeit, in: Pernicka, Susanne/Aust, Andreas [Hrsg.]: Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter - ein deutsch-österreichischer Vergleich. Berlin: edition sigma.
- Baethge, Martin/Wolf, Harald (1995): Continuity and change in the „German model“ of industrial relations, in: Locke, Richard/Kochan, Thomas/Piore, Michael [Hrsg.]: Employment relations in a changing world economy. Cambridge/London: MIT Press. S. 231-262
- Baumgarten, Daniel/Kvasnicka, Michael (2012): Zeitarbeit in Deutschland, in: Bertelsmann Stiftung [Hrsg.]: Herausforderung Zeitarbeit. Gütersloh. S. 8-52.
- Behrens, Martin (2003): Wie gut kehren neue Besen? Das neue Betriebsverfassungsgesetz in der Praxis, in: WSI Mitteilungen 56 (3), S. 167-176.
- Bispinck, Reinhard (2013): Tarifpolitischer Jahresbericht 2012. Höhere Tarifabschlüsse und Erfolge bei Leiharbeit und Ausbildung. Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten, in: WSI Mitteilungen 56 (3), S. 157-166.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2011): Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany Düsseldorf, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Bitterwolf, Sebastian/Seeliger, Martin (2013): 'Über Bande gespielt'. Möglichkeiten und Grenzen neuer Strategien im Verhältnis von Betriebsräten, Arbeitgebern und Medienöffentlichkeit am Beispiel der Regulierung von Leiharbeit, in: Industrielle Beziehungen 20 (1), S. 36-53.
- Bonin, Holger/Zierahn, Ulrich (2012): Machbarkeitsstudie zur Erfassung der Verbreitung und Problemlagen der Nutzung von Werkverträgen. Forschungsbericht 432 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Mannheim.
- Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 41 (4), S. 501-531.
- Brenke, Karl/Eichhorst, Werner (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus, in: Wochenbericht des DIW Berlin 75 (19), S. 242-252.
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke et al. (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn.
- Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2014): Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung, in: Industrielle Beziehungen 21 (1), S. 78-98.
- Bundesarbeitsgericht (2010): Beschluss vom 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 - Tariffähigkeit einer Spitzenorganisation - Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (21.03.2014): Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung, in: Bundesanzeiger, URL: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/zweite-vo-lohnuntergrenze-arbeitnehmerueberlassung.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 18.06.2014).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales online (12.12.2011): Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. URL: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Meldungen/aeugaenderungen.html> (Stand: 13.12.2013).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales online (20.12.2011): "Zeitarbeit hat ihren Wert". URL: <http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/mindestlohn--zeitarbeit-branchen.html> (Stand: 18.06.2014).

Bundesregierung online (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. URL: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Stand: 17.06.2014).

Bunk, Corinna (2006): Betriebliche Mitbestimmung vier Jahre nach der Reform des BetrVG: Ergebnisse der 2. Befragung der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Lüneburg Nordostniedersachsen Working Paper Series in Economics No. 21: University of Lüneburg.

Crimmann, Andreas/Ziegler, Kerstin/Ellguth, Peter et al. (2009): Forschungsbericht zum Thema "Arbeitnehmerüberlassung". Endbericht zum 29. Mai 2009, Nürnberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Däubler, Wolfgang (2011): Regulierungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Werkverträgen. Eine Expertise von Prof. Dr. Däubler im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE, Bremen.

Deich, Svenja (2009): Was passt am besten? - Arbeitnehmerüberlassung oder Werkvertrag?, in: Arbeit und Arbeitsrecht - Personal-Profi 64 (7), S. 412-415.

Deutscher Bundesrat (2013): Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen und zur Verhinderung der Umgehung von arbeitsrechtlichen Verpflichtungen. Drucksache 687/13.

Deutscher Bundestag (2010): Beeinträchtigung des Streikrechts durch den Einsatz von Leiharbeit zum Streikbruch. Antwort der Bundesregierung. Drucksache 17/3091. Berlin.

Doelfs, Guntram (2014): Werkvertragsnehmer mit im Boot, in: Mitbestimmung 61 (4), S. 51-53.

Engineering IG Metall online (23.04.2012): IG Metall NRW schließt Tarifvertrag mit Ingenieur-Dienstleister. URL: <http://engineering-igmetall.de/ig-metall-nrw-schlie%C3%9Ft-tarifvertrag-mit-ingenieur-dienstleister> (Stand: 16.04.2014).

Flothmann, Karin (2011): Profiteure des Outsourcings, in: Mitbestimmung 58 (11), URL: http://www.boeckler.de/38295_38328.htm (Stand: 16.04.2014).

Focus.de (27.11.2013): Daimler wechselt von Werkverträgen auf Leiharbeit. URL: http://www.focus.de/finanzen/news/wirtschaftsticker/betriebsrat-daimler-wechselt-von-werkvertraegen-auf-leiharbeit_id_3438011.html (Stand: 18.12.2013).

Frankfurter Rundschau online (12.02.2012): Manager lernen Lohn-Dumping. URL: <http://www.fr-online.de/arbeit--soziales/unternehmer-nutzen-werkvertraege-manager-lernen-lohndumping,1473632,11621040.html> (Stand: 21.08.2013).

Frankfurter Rundschau online (20.03.2011): Die Schlecker-Klausel. URL: <http://www.fr-online.de/wirtschaft/gesetzesvorhaben-zur-zeitarbeit-die-schlecker-klausel,1472780,8249186.html> (Stand: 21.08.2013).

Gesamtmetall online: Arbeiten im Herz der Wirtschaft: Werkverträge - Fragen und Antworten. URL: <http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/Page--Werkvertraege-Fragen-und-Antworten> (Stand: 16.04.2014).

Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten (2012): Billiger geht immer. Einsatz von Werkverträgen in der Ernährungsindustrie. URL: http://www.ngg.net/w/files/werkvertraege_kurz_fin.pdf (Stand: 14.08.2012).

Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten (2013): Wenig Rechte. Wenig Lohn. Wie Unternehmen Werkverträge (aus)nutzen. Hamburg.

Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus [Hrsg.] (2011): Gewerkschaftliche Modernisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hamann, Kerstin/Kelly, John (2003): Neubelebung der Gewerkschaften durch politisches Handeln?, in: WSI Mitteilungen 56 (9), S. 528-533.

Hamann, Wolfgang (2003): Werkvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung?, in: Arbeit und Arbeitsrecht - Personal-Profi 58 (4), S. 20-25.

Haufe Online (02.08.2011): Verbotene "Austauschkündigungen" müssen bewiesen werden URL: http://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/verbotene-austauschkueundigungen-muessen-bewiesen-werden_76_68726.html (Stand: 03.09.2013).

Haufe Online (13.03.2013): Kehrtwendung des BAG: Leiharbeiter zählen mit bei der Größe des Betriebsrats. URL: http://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/bag-leiharbeiter-zaehlen-mit-bei-betriebsratsgroesse_76_169576.html (Stand: 26.08.2013).

Hayen, Ralf-Peter/Maschke, Manuela (2008): Boombranche Zeitarbeit. Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure. edition der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Herbst, Axel (2011): Leiharbeit und Arbeitsschutz - eine Handlungshilfe für Interessenvertretungen in Entleiherbetrieben. Arbeitspapier 232 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf

Holst, Hajo/Aust, Andreas/Pernicka, Susanne (2008): Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte und die „dreifache Krise“ der Gewerkschaften, in: Zeitschrift für Soziologie 37 (2), S. 158-176.

Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen, Frankfurt am Main.

IG Metall (16.02.2011): Ausmaß prekärer Beschäftigung unverändert hoch. URL: <http://www.igmetall.de/betriebsraeteumfrage-der-ig-metall-zu-unsicherer-beschaeftigung-7006.htm> (Stand: 14.08.2013).

IG Metall [Hrsg.] (1992): „Moderner Sklavenhandel“. Fremdfirmeneinsatz durch Leiharbeit und Werkverträge. Eine Handlungsanleitung für betroffene Betriebsräte und ArbeitnehmerInnen. Frankfurt am Main.

IG Metall (2011a): Ausmaß prekärer Beschäftigung unverändert hoch. URL: <http://www.igmetall.de/betriebsraeteumfrage-der-ig-metall-zu-unsicherer-beschaeftigung-7006.htm> (Stand: 14.08.2013).

IG Metall [Hrsg.] (2011b): Viel Arbeit am Rand. Werkverträge und Outsourcing: Arbeitshilfe für Betriebsräte. Frankfurt am Main.

IG Metall Bezirk Küste online (16.09.2013): „Tarifvertrag ist eine gute Grundlage für weitere Regelungen“. URL: <http://www.igmetall-kueste.de/news.php?id=1285&portalid=1> (Stand: 13.12.2013).

IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt online (29.07.2013): Großdemonstration am 7. September in Hannover. URL: <http://www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/News-Details.25+M557d98ec00a.0.html> (Stand: 18.12.2013).

IG Metall Bremen online (12.04.2013): Kopfstütze extra. Betriebszeitung der IG Metall Bremen für die Beschäftigten der Daimler AG - Mercedes Benz Bremen. Ausgabe April 2013. <http://www.daimler.igm.de/news/meldung.html?id=58190> (Stand: 12.04.2013).

IG Metall Kiel - Neumünster online (2013): Tarifverträge in der Leiharbeit. URL: <http://netkey40.igmetall.de/homepages/kiel/meldungen/tvinderleiharbeit.html> (Stand: 18.12.2013).

IG Metall NRW online (13.07.2010): "Das Thema brennt unter den Nägeln". URL: [http://www.igmetall-nrw.de/Nachricht.160.0.html?&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=666&tx_ttnews\[backPid\]=159&cHash=20db61dd9f](http://www.igmetall-nrw.de/Nachricht.160.0.html?&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=666&tx_ttnews[backPid]=159&cHash=20db61dd9f) (Stand: 18.12.2013).

IG Metall online (02.10.2012): Offensiv gegen eine neue Dynamik von Lohndumping. URL: <http://www.igmetall.de/SID-B9AFB501-32E78D82/werkvertraege-ig-metall-geht-gegen-dumpingmethoden-vor-10410.htm> (Stand: 18.12.2013).

IG Metall online (04.12.2013): Wichtige Schritte in die richtige Richtung. URL: <http://www.igmetall.de/bewertung-des-koalitionsvertrages-12666.htm> (Stand: 18.12.2013).

- IG Metall online (11.10.2013): Gegen kollektive Verantwortungslosigkeit. URL: <http://www.igmetall.de/SID-AD8CCC9F-00013691/neue-bundesregierung-muss-werkvertraege-regulieren-12385.htm> (Stand: 13.12.2013).
- IG Metall online (17.09.2013): Neuer Tarifvertrag für Leiharbeitnehmer. URL: <http://www.igmetall.de/leiharbeit-tarifabschluss-in-der-fuenften-verhandlungsrunde-12275.htm> (Stand: 13.12.2013).
- IG Metall online (18.08.2010): Airbus-Beschäftigte demonstrieren gegen Leiharbeit. URL: <http://www.igmetall.de/internet/airbus-kampagne-gegen-hohen-anteil-von-leiharbeitern-5290.htm> (Stand: 13.12.2013).
- IG Metall online (18.09.2013): Soziale Mindeststandards verbindlich festgelegt. URL: <http://www.igmetall.de/tarifvertrag-fuer-werkvertragsarbeiter-bei-der-meyer-werft-12296.htm> (Stand: 13.12.2013).
- IG Metall online (25.03.2014): Zwölf Fragen - zwölf Antworten zum Thema Werkvertrag. URL: <http://www.igmetall.de/SID-D36C46A7-3002D391/ratgeber-werkvertrag-13384.htm> (Stand: 16.04.2014).
- IG Metall online (29.05.2012): Kreativ und entschlossen zum Tarifabschluss. URL: <http://www.igmetall.de/metall-tarifrunde-2012-ein-resuemee-10187.htm> (Stand: 08.07.2014).
- IG Metall online (31.10.2012): Ein schönes Stück tariflicher Handwerkskunst. URL: <http://www.igmetall.de/bessere-verguetungen-bei-ingenieurdienstleister-mb-tech-10804.htm> (Stand: 16.04.2014).
- IG Metall online (31.10.2013): Warum der neue Leiharbeitstarifvertrag wichtig ist. URL: <http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/initiative/aktuelle-meldungen/kommentar-warum-der-neue-leiharbeitstarifvertrag-wichtig-ist/> (Stand: 13.12.2013).
- IG Metall online (2010): Leiharbeit - Umsetzung der EU-Richtlinie und die betriebliche Mitbestimmung. Veranstaltung der IG Metall am 17.06.2010 in Berlin. Tagesordnung. URL: http://www2.igmetall.de/homepages/db_bb/file_uploads/tagesordnung_docs_ig_metall_xcms_159798__2.pdf (Stand: 18.12.2013).
- IG Metall online (2012a): Betriebsrat. URL: <http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/leiharbeit-beratung/leiharbeit-von-a-bis-z/betriebsrat/> (Stand: 13.12.2013).
- IG Metall online (2012b): Kritik an Missständen bei Einsatz von Leiharbeitnehmern. URL: <http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/leiharbeit-service/pressemitteilungen/pressemitteilung-ig-metall> (Stand: 13.12.2013).
- IG Metall online (2013a): Fragen zur Leiharbeit? Rufen Sie uns an! URL: <http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/leiharbeit-beratung/telefonhotline/> (Stand: 13.12.2013).
- IG Metall online (2013b): Sicher und fair - so wollen wir arbeiten. URL: <http://www.igmetall.de/internet/aktionstag-fuer-sichere-und-faire-arbeit-7074.htm> (Stand: 16.12.2013).
- IG Metall online (2013c): Über die Kampagne. URL: <http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/initiative/ueber-die-kampagne/> (Stand: 13.12.2013).
- IG Metall online (2013d): Was will die IG Metall? URL: <http://www.fokus-werkvertraege.de/informiert-sein/artikeluebersicht/was-will-die-ig-metall/> (Stand: 13.12.2013).
- IG Metall Vorstand [Hrsg.] (2012): Leiharbeit, Werkverträge und andere prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute. Frankfurt am Main.
- IG Metall Vorstand (2013): Tariferfolg für Beschäftigte in Leiharbeit. Erfahrungen und Tipps für die Betriebsratsarbeit. Frankfurt am Main.
- IG Metall Vorstand online (2014): Bildungsprogramm 2014 der IG Metall. URL: http://www.igmetall.de/internet/view_bp.htm?lpn_id=5282 (Stand: 08.07.2014).
- IG Metall ZOOM online. URL: <http://www.igmetall-zoom.de/zoom-vor-ort-zeitarbeiter-leiharbeiter-gewerkschaft-betriebsrat> (Stand: 24.04.2014).
- iGZ online (22.02.2012): BAP und iGZ: Verhandlungsgemeinschaft (VGZ). URL: <http://ig-zeitarbeit.de/artikel/12088> (Stand: 18.12.2013).
- Junge Welt (09.10.2013): Dumping bei Daimler bleibt. <http://www.jungewelt.de/2013/10-09/043.php>.

Junge Welt (26.08.2013): Bandstopp in Bremen: S. 9.

Karhaus, Boris/Klebe, Thomas (2012): Betriebsratsrechte bei Werkverträgen, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 29 (8), S. 417-426.

Keller, Berndt (1991): Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. München/Wien: Oldenbourg Verlag GmbH.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2005): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity, in: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun [Hrsg.]: Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma. S. 127-147.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut [Hrsg.] (2007): Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma.

Kißler, Leo/Greifenstein, Ralph/Lange, Hendrik (2011a): Trendreport Betriebsratswahlen 2010. Arbeitspapier 231 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Kißler, Leo/Greifenstein, Ralph/Schneider, Karsten (2011b): Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Klein-Schneider, Hartmut/Beutler, Kai (2013): Werkvertragsunternehmen: Outsourcing auf dem Betriebsgelände, in: WSI Mitteilungen 66 (2), S. 144-148.

Koch, Andreas (2012): Werkverträge in der Arbeitswelt. OBS-Arbeitspapier Nr.2. Frankfurt am Main: Otto-Brenner-Stiftung.

landderfairenarbeit.nrw.de (29.10.2013): „Fremdfirmeneinsatz auf dem Werksgelände“. URL: <http://www.landderfairenarbeit.nrw.de/initiative/aktuelles-meldungen/anzeigen/items/fachtagung-fremdfirmeneinsatz-auf-dem-werksgelaende> (Stand: 18.12.2013).

Lippert, Inge (2006): Niedriglohnstrategien im Hochlohnsektor. Arbeitspapier 129 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Lorig, Philipp (2012): Werkverträge - die neue Lohndumping Strategie?! Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Ludwig, Thorsten/Wolnik, Kevin/Tholen, Jochen (2013): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau. Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft 16/2013, Bremen.

Magazin Mitbestimmung (04/2014): Werkvertragsarbeiter setzen deutsche Arbeitsverträge durch, in: Mitbestimmung. Das Magazin der Hans-Böckler-Stiftung 59 (4), S. 8.

Meyer, Bernard/Kruse, Lambert/Meyer, Jan (2013): Sozialcharta. Erklärung zu den sozialen Rechten von Beschäftigten auf der Meyer Werft. Papenburg.

Meyer, Dorit (2013): Gewerkschaften und Leiharbeit. Über den aktiven Umgang mit Leiharbeit bei der IG Metall. Bielefeld: transcript Verlag.

Meyer Werft online (26.11.2013): TASK FORCE legt Bericht vor. URL: http://www.meyerwerft.de/de/meyerwerft_de/medien/papenburger_modell/task_force_bericht.jsp (Stand: 18.12.2013).

Meyer Werft online (2013): Meyer Werft und IG Metall einigen sich auf Haustarifvertrag. URL: http://www.meyerwerft.de/de/meyerwerft_de/medien/papenburger_modell/presseinformation_/gemeinsame_presseinformation_1.jsp (Stand: 13.12.2013).

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform 31 (7/8), S. 415-434 und 457 - 475.

Müller-Jentsch, Walther (1986): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Müller-Jentsch, Walther (1995): Auf dem Prüfstand : Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen, in: Industrielle Beziehungen 2 (1), S. 11-24.

n-tv.de (17.05.2012): 45.000 Metaller streiken. URL: <http://www.n-tv.de/wirtschaft/45-000-Metaller-streiken-article6204366.html> (Stand: 18.12.2013).

Nienhüser, Werner/Baumhus, Walter (2002): "Fremd im Betrieb": Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie, in: Martin, Albert/Nienhüser, Werner [Hrsg.]: Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik? München und Mering: Rainer Hampp Verlag. S. 61-120.

Nienhüser, Werner/Bonnes, Maiken (2009): Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen. Ergebnisse einer Betriebsrats-Befragung in Stahlunternehmen. Duisburg-Essen.

OECD [Hrsg.] (1986): Flexibility in the labour market. The current debate. Paris.

OECD [Hrsg.] (1989): Labour market flexibility. Trends in enterprises. Paris.

Pernicka, Susanne (2008): Sind atypisch Beschäftigte organisierbar?, in: Wall-Strasser, Sepp/Kaiser, Erwin/Wimplinger, Johanna/Breiner, Gerlinde [Hrsg.]: Gewerkschaften und atypische Beschäftigung: Interessen - Überzeugungen - Mitglieder. Wien: ÖGB-Verlag. S. 25-37.

Pernicka, Susanne/Aust, Andreas [Hrsg.] (2007): Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter - ein deutsch-österreichischer Vergleich. Berlin: edition sigma.

Pernicka, Susanne/Holst, Hajo (2007): Theoretische Perspektiven, in: Pernicka, Susanne/Aust, Andreas [Hrsg.]: Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter - ein deutsch-österreichischer Vergleich. Berlin: edition sigma.

Priebe, Andreas (2009a): Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Entleiherbetrieb beim Einsatz von Leiharbeitnehmern. Ein Arbeitspapier der Hans Böckler Stiftung. URL: http://www.boeckler.de/pdf/mbf_brpraxis_ap_leiharbeit_2_priebe.pdf (Stand: 04.07.2014).

Priebe, Andreas (2009b): Leiharbeit als Betriebsratsaufgabe. Ein Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Priebe, Andreas (2012): Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats beim Einsatz von Leiharbeitnehmern, in: Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung August 2012.

Promberger, Markus (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer flexiblen Beschäftigungsform, Nürnberg.

Promberger, Markus (2009): Leiharbeit und betriebliche Mitbestimmung, in: Industrielle Beziehungen 16 (2), S. 192-194.

Promberger, Markus (2012): Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform. Berlin: edition sigma.

Roggenkamp, Hendrik (2011): Im Schatten der Industriekonzerne, in: Mitbestimmung 58 (11), URL: http://www.boeckler.de/38295_38329.htm (Stand: 16.04.2014).

Scheytt, Stefan (2012): Werkzeuge für Betriebsräte, in: Magazin Mitbestimmung 58 (12), S. 15-17.

Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer (1999): Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen, in: Müller-Jentsch, Walther [Hrsg.]: Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. 3. Auflage. München/Mering: Hampp. S. 103-128.

Schröder, Gerhard (2010): Fleißig, billig, schutzlos. Leiharbeiter in Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Schwitzer, Helga/Schumann, Dirk (2013): Tarifverträge über Branchenzuschläge - eine erste Zwischenbilanz, in: WSI Mitteilungen 66 (4), S. 297-300.

Seibring, Anne (2010): Die Gewerkschaften im Fünf-Parteien-System, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 60 (13/14), S. 29-35.

Seifert, Hartmut/Struck, Olaf (2009): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik - Flexibilität benötigt Sicherheiten, in: Seifert, Hartmut/Struck, Olaf [Hrsg.]: Arbeitsmarkt und Sozialpolitik . Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften S. 53-75.

Siebenhüter, Sandra (2013): Werkverträge in Bayern. Das neue Lohndumping-Instrument. DGB Report Bayern. München.

Siebenhüter, Sandra (2014): Der Betrieb als Projekthaus - Wie Werkverträge die Arbeitswelt verändern, in: WSI Mitteilungen 67 (4), S. 306-310.

- Spiegel online (14.07.2013): IG-Metall gibt Wahlempfehlung für Rot-Grün ab. URL: <http://www.spiegel.de/spiegel/vorab/ig-metall-gibt-wahlempfehlung-fuer-rot-gruen-ab-a-910995.html> (Stand: 18.12.2013).
- Spiegel online (27.07.2013): Kampf um die Werkverträge. URL: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/leiharbeiter-tod-auf-meyer-werft-kampf-um-werkvertraege-a-913422.html> (Stand: 13.12.2013).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2010): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2009. Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013a): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe 2. Halbjahr 2012. Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013b): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Juli 2013): Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt [Hrsg.] (2013): Verdienste und Arbeitskosten. Tarifbindung in Deutschland 2010. Wiesbaden.
- Streeck, Wolfgang (1979): Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen. Stabilitätsprobleme industriegewerkschaftlicher Interessenvertretung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 30 (11), S. 721-733.
- Süddeutsche.de (18.07.2013): Problematische Werkverträge. URL: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/werft-in-papenburg-zwei-leiharbeiter-verbrennen-in-unterkunft-1.1724314-2> (Stand: 18.12.2013).
- Syrovatka, Felix (2012): Ein Teil der Krise? Gewerkschaften und Korporatismus, in: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 10 (92), S. 31-42.
- Tagesspiegel online (26.12.2013): IG Metall will Tarifverträge für Werkvertrügler. URL: <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/werkvertraege-ig-metall-will-tarifvertraege-fuer-werkvertraegler/9263400.html> (Stand: 17.04.2014).
- Urban, Hans-Jürgen (2013): Gewerkschaftsstrategien in der Krise: Zur kollektiven Handlungsfähigkeit im Gegenwartskapitalismus, in: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus [Hrsg.]: Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH. S. 379-396.
- Vitols, Katrin (2008): Zwischen Stabilität und Wandel: Die Sozialpartnerschaft in Deutschland und die atypische Beschäftigungsform Zeitarbeit. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Vobruba, Georg (2006): Grundlagen der Soziologie der Arbeitsflexibilität, in: Berliner Journal für Soziologie 16 (1), S. 25-35.
- Waas, Bernd (2012): Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag: Abgrenzung und Identifikation im deutschen Recht und in ausländischen Rechtsordnungen. Frankfurt am Main.
- Wagner, Alexandra (2010): Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung. Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt GmbH. Berlin.
- Wassermann, Wolfram (2005): Leiharbeit und Mitbestimmung in der Praxis. Wahlrecht, Mitbestimmung und Integration der Leiharbeiter/innen im Entleihbetrieb, in: Beck, Dorothee [Hrsg.]: Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe. Dokumentation der Arbeitstagung am 28. Oktober 2004 in Düsseldorf. Düsseldorf. S. 23-30.
- Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang (2005): Betriebsräte nach der Reform . Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in der Praxis . Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot.
- Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang (2007): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Anforderungen und Arbeitsressourcen von Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil. Arbeitspapier 148 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Weinkopf, Claudia/Hieming, Bettina/Mesaros, Leila (2009): Prekäre Beschäftigung. Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW, Duisburg, Institut Arbeit und Qualifikation.

Weinkopf, Claudia/Vanselow, Achim (2008): (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit?, in: WISO Diskurs, Bonn.

Wetzel, Detlef (2013): Missbrauch von Werkverträgen eindämmen!, in: Gegenblende. Das gewerkschaftliche Debattenmagazin (20), URL: <http://www.gegenblende.de/++co++93c82916-a8f0-11e2-9eac-52540066f352> (Stand: 13.12.2013).

Wetzel, Detlef/Weigand, Jörg (2012): Schwarzbuch Leiharbeit. Frankfurt am Main.

Wölfle, Tobias (2008): Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit, in: WSI Mitteilungen 61 (1), S. 38-44.

WSI-Tarifarchiv [Hrsg.] (2013): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik. Düsseldorf.

WSI-Tarifarchiv [Hrsg.] (2014): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik. Düsseldorf.

Anhang

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Leiharbeit.....	14
Abbildung 2: Werkvertragsarbeit	14
Abbildung 3: Entwicklung des Bestands an LeiharbeiterInnen seit 1994 (Jahresdurchschnitte).....	19

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Rechtliche Änderungen in der Leiharbeit	17
--	----

Abkürzungsverzeichnis

AÜG.....	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BAG.....	Bundesarbeitsgericht
BAP.....	Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister
BetrVG.....	Betriebsverfassungsgesetz
BGB.....	Bürgerliches Gesetzbuch
BZA.....	Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.
CDU.....	Christlich Demokratische Union
CGZP.....	Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalservice-agenturen
DGB.....	Deutscher Gewerkschaftsbund
EU.....	Europäische Union
IG.....	Industriegewerkschaft
iGZ.....	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
INZ.....	Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e.V.
MVZ.....	Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e.V.
NGG.....	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
SPD.....	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
ZOOM.....	ZeitarbeiterInnen ohne Organisation machtlos

Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft

Nr. 1

Holtrup, André/Warsewa, Günter (2008): Neue Governance-Formen in Wirtschaft, Arbeit und Stadt/Region.

Nr. 2

Holtrup, André/Warsewa, Günter (2008): Der Wandel maritimer Strukturen.

Nr. 3

Ludwig, Thorsten/Tholen, Jochen/Kühn, Manuel (2009): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau.

Nr. 4

Baumheier, Ulrike/Schwarzer, Thomas (2009): Neue Ansätze der Vernetzung durch Quartierszentren in Bremen.

Nr. 5

Warsewa, Günter (2010): Evaluation und Optimierung institutioneller Praktiken der Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen.

Nr. 6

Kühn, Manuel/Ludwig, Thorsten/Tholen, Jochen (2010): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau.

Nr. 7

Baumheier, Ulrike/Fortmann, Claudia/Warsewa, Günter (2010): Schulen in lokalen Bildungs- und Integrationsnetzwerken.

Nr. 8

Sommer, Jörg/Wehlau, Diana (2010): Governance der Politikberatung in der deutschen Rentenpolitik.

Nr. 9

Fortmann, Claudia/von Rittern, Roy/Warsewa, Günter (2011): Zum Umgang mit Diversität und Heterogenität in Bildungslandschaften.

Nr. 10

Klöpper, Arne/Holtrup, André (2011): Ambivalenzen betrieblicher Krisenbewältigung.

Nr. 11

Kühn, Manuel/Ludwig, Thorsten/Tholen, Jochen (2011): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau.

Nr. 12

Rosenthal, Peer/Sommer Jörg/Matysik Alexander (2012): Wandel von Reziprozität in der deutschen Arbeitsmarktpolitik.

Nr. 13

Schröter, Anne (2012): Zur Bedürftigkeit von Aufstocker-Familien.

Nr. 14

Kühn, Manuel/Ludwig, Thorsten/Tholen, Jochen/Wolnik Kevin (2012): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau.

Nr. 15

Almstadt, Esther/Gebauer, Günter/Medjedovic, Irena: Arbeitsplatz Kita – Berufliche und gesundheitliche Belastungen von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen im Land Bremen

Nr. 16

Ludwig, Thorsten/Wolnik, Kevin (2013): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau.

Nr. 17

Barlen, Vivien (2014): Herausforderung Leiharbeit und Werkverträge. Strategien der Mitbestimmung auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene im Organisationsbereich der IG Metall.

