

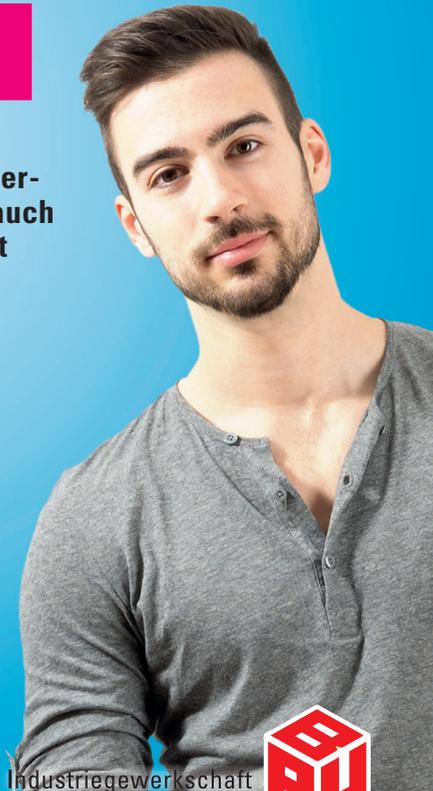
Wir brauchen

Fachkräfte.

Keine

Leiharbeit!

**Warum Leiharbeit im Maler-
und Lackiererhandwerk auch
den Arbeitgebern schadet**





Dietmar Schäfers
Stellvertretender Bundesvorsitzender
der IG BAU



Wenn Leiharbeit in einer Branche zum Geschäftsmodell mutiert, muss man entschieden gegensteuern. Den Wettbewerb um Fachkräfte gewinnt man nur auf der Grundlage von guten Flächentarifverträgen. Für ihre Leistung müssen sich die Beschäftigten auf die Sicherheit in Innungsbetrieben verlassen können.



Leiharbeit: die dauerhafte Notfalllösung?

Welcher Malermeister kennt das Problem nicht: Die Auftragsbücher sind voll, und dann wird auch noch der Geselle krank. Vor allem im Sommer gibt es im Maler- und Lackiererhandwerk häufig Auftragsspitzen. Viele Arbeitgeber greifen dann auf Leiharbeiter*innen zurück. So weit, so gut.

Doch immer häufiger wird der Einsatz von Leiharbeitenden von der Ausnahme zur Regel. Die Zahl Leiharbeiter*innen hat sich in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt. Beinahe 10.000 Maler*innen und Lackierer*innen waren 2018 bei einem Leiharbeitsunternehmen beschäftigt.

Kein Wunder, denn Leiharbeit ist auf den ersten Blick sehr attraktiv für die Arbeitgeber: Leiharbeiter*innen kosten (vermeintlich) weniger und sind leichter wieder loszuwerden. Doch wie stellt sich die Situation dar, wenn man genauer hinschaut? Wie wirkt sich der dauerhafte Einsatz als Leiharbeitskraft auf die Motivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit aus, auf die Verbundenheit mit dem Betrieb – und all das letztendlich auf die Qualität der Arbeit? Können wir mit der Aus-

sicht auf Leiharbeit als Lebensperspektive noch neue Auszubildende für unsere Branche gewinnen? Ist Leiharbeit unterm Strich wirklich günstiger für den Betrieb?

Wir meinen: Nein. Leiharbeit muss wieder zur Ausnahme werden. Betriebe, die auf dauerhafte Leiharbeit setzen, sägen am Bestand der Branche. Denn der Mangel an Fachkräften ist auch im Maler- und Lackiererhandwerk ein großes Problem. Handwerk braucht Qualität, und Fachkräfte brauchen eine Perspektive. Das liegt im gemeinsamen Interesse der Arbeitnehmer*innen und der Betriebe im Maler- und Lackiererhandwerk. Gemeinsam mit den Betrieben wollen wir als IG BAU dafür eintreten, Leiharbeit fair zu gestalten. Mehr darüber können Sie in dieser Broschüre erfahren.



Carsten Burckhardt
Mitglied des
IG BAU-Bundesvorstands

Wenn das Maler- und Lackierhandwerk zukunftsfähig bleiben will, braucht es engagierte Betriebe. Betriebe, die nicht nur ausbilden, sondern sich auch danach um ihre Belegschaft kümmern. Dazu gehören Fortbildungen und lebenslanges Lernen, gute Arbeitsbedingungen, gerechte Bezahlung, sinnerfüllte Arbeit, soziale Sicherheit und ein gesundes und lebenswertes Umfeld – mit dem dauerhaften Einsatz von Leiharbeit lässt sich das sicher nicht erreichen.

Inhalt

Leiharbeit: Meister, die vom Himmel fallen	4
Gesetzlich geregelt, aber missbraucht	6
Von der Ausnahme zum Normalfall	8
Geliehenes Arbeitsleben: ein Beispiel	10
Handwerk auf tönernen Füßen	12
Forderungen der IG BAU	14

Leiharbeit: Meister, die vom Himmel fallen

Das deutsche Handwerk hat ein gutes Image. Es ist stolz auf seine jahrhundertealte Tradition und auf die Qualität seiner Arbeit. Verbände und Gewerkschaften kämpfen mit gutem Grund dafür, dass die etablierte Struktur aus Meister*innen und Gesell*innen – als Gütesiegel für die Leistungsfähigkeit des Handwerks – auch im internationalen Wettbewerb Bestand hat.

Der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitenden durchkreuzt dieses Prinzip. Auch wenn die Zeiten, in denen Gesellen als Teil der Familie beim Meister am häuslichen Mittagstisch saßen, lange vorbei sind: Ein Handwerksbetrieb ist nicht irgendeine Firma mit austauschbaren anonymen Arbeiter*innen. Wer sich mit seinem Betrieb identifiziert, hat eine hohe Motivation, gute Arbeit abzuliefern. Leiharbeitenden wird es schwerfallen, diese Motivation zu entwickeln.

Mehrere Krankenkassen haben ermittelt: Leih- und andere Zeitarbeiter*innen weisen einen im Schnitt deutlich höheren Krankenstand auf als andere Beschäftigte. Das kann damit zusammenhängen, dass diese Beschäftigungsformen häufiger in Berufen vorkommen, die ohnehin

gesundheitlich höhere Belastungen mit sich bringen. Es kann aber auch sein, dass die Arbeitsbedingungen in Leiharbeit – geringere Bezahlung für gleiche Arbeit, schlechte Absicherung, hohe Flexibilität – zu Stress und Unzufriedenheit führen und damit krank machen. Dafür spricht, dass neben Muskel-Skelett-Erkrankungen auch psychische Beschwerden häufiger auftreten als bei anderen Beschäftigten.

Fest steht: Handwerk braucht Qualität, und Qualität braucht gut ausgebildete, motivierte Handwerker*innen. Dazu gehört zum einen regelmäßige Weiterbildung: Die Anforderungen gerade im Maler- und Lackiererhandwerk wachsen stetig, die Technik entwickelt sich weiter. Deshalb lohnt es sich für die Arbeitgeber, in die Fähigkeiten

von Mitarbeiter*innen zu investieren – aber nicht, wenn man sie nur ausgeliehen hat.

Zur Motivation und Arbeitszufriedenheit gehört auch ein gesundes Betriebsklima. Leiharbeit spaltet den Betrieb: Festangestellte verdienen mehr, wählen den Betriebsrat, nehmen an Fortbildungen teil – Leiharbeiter*innen bleiben von all dem ausgeschlossen. Es soll sogar Betriebe geben, in denen sie durch besondere Kleidung oder Kennzeichen von der Stammebelegschaft unterschieden werden: Beschäftigte zweiter Klasse.

Ein hoher Krankenstand, ein schlechtes Betriebsklima und unmotivierte Beschäftigte wirken sich unmittelbar auf Umsatz und Gewinn des Unternehmens aus. Kunden haben ein gutes Gespür dafür, ob die Qualität stimmt, der Service gut ist und die Handwerker*innen freundlich sind. Ist das nicht der Fall, spricht es sich schnell herum – das schadet dem Image. Die Leiharbeit, die für die Bilanz der Firma auf den ersten Blick so rentabel aussieht, kann also auf lange Sicht nach hinten losgehen.



Gesetzlich geregelt, aber missbraucht

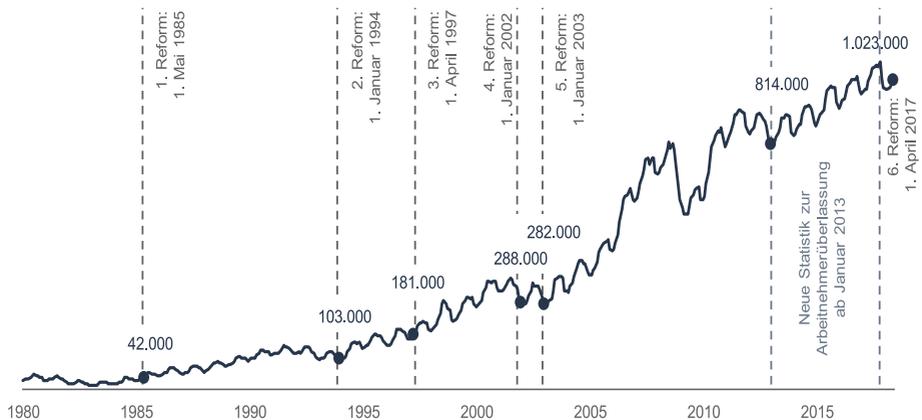
Leiharbeit gibt es seit den Zeiten von Sklaverei und Leibeigenschaft. In der modernen Form haben die Arbeiter*innen, die da „verliehen“ werden, immerhin ein Wörtchen mitzureden und werden bezahlt – wenn auch meist schlecht.

Gesetzlich geregelt ist die Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland seit 1972. Damals war sie ein Randphänomen mit wenigen Tausend Beschäftigten. Seither aber wurden es immer mehr Leiharbeiter*innen, angespornt durch mehrere Reformen. 2003 wurde die Leiharbeit

weitgehend liberalisiert und erhielt einen starken Wachstumsschub. Der Sinn und Zweck von Leiharbeit, Langzeitarbeitslose wieder in Arbeit zu bringen, wurde aber von Anfang an verfehlt.

Entwicklung der Anzahl von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern

Bestand; Reformen der Arbeitnehmerüberlassung, Januar 1980 - Juni 2018



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Aus Sicht der IG BAU wird Leiharbeit heute in vielen Branchen, auch im Maler- und Lackiererhandwerk, missbraucht. Sie erfüllt nicht mehr ihren eigentlichen Zweck, Auftragsspitzen abzufedern, sondern dient dem Lohndumping und der Tariffucht. Das schadet nicht nur den Beschäftigten, sondern der ganzen Branche.

Wir wollen deshalb gemeinsam mit Betrieben, die Leiharbeit nicht nutzen – oder nur für die Ausnahmefälle einsetzen, für die sie gedacht ist – dafür eintreten, sie fair zu gestalten. Leiharbeit muss sich auf ihre Kernfunktion beschränken, gerecht bezahlt werden und den Beschäftigten Chancen bieten.

Wir können
HANDWERK.

**Wir brauchen
Fachkräfte.
Keine
Leiharbeit!**

Von der Ausnahme zum Normalfall

Gedacht ist Leiharbeit als Ausnahme: als Instrument für Arbeitgeber, um auf vorübergehende Auftragspitzen reagieren und Personalengpässe überbrücken zu können. Statt zusätzliche Beschäftigte anzustellen, die auch bezahlt werden müssen, wenn die gute Auftragslage wieder abebbt, leiht sich der Betrieb Arbeitskräfte aus.

Auch für Arbeitnehmer*innen kann Leiharbeit in bestimmten Situationen sinnvoll sein, beispielsweise als Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, besonders für junge Menschen, Geflüchtete und Migrant*innen. Leiharbeiter*innen hoffen oft auf eine Festanstellung in dem Betrieb, in dem sie eingesetzt sind.

In der Realität hat Leiharbeit ihre Kernfunktion längst verloren und ist von einer Ausnahme zu einer gängigen Beschäftigungsform geworden:

Seit den 90er Jahren hat sich die Zahl der Leiharbeiter*innen verzehnfacht und bei gut einer Million Menschen eingependelt, das sind rund drei Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Kein Wunder: Leiharbeit ist – trotz einiger Gesetzesänderungen, die ihr Grenzen setzen sollen – auf den ersten Blick sehr attraktiv für die Arbeit-

geber: Leiharbeiter*innen kosten weniger und sind leicht wieder loszuwerden.

Der Anteil der Leiharbeit hat auch im Maler- und Lackiererhandwerk in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen. Beinahe 10.000 Maler*innen und Lackierer*innen, Fahrzeuglackierer*innen und Bauten- und Objektbeschichter*innen waren 2018 bei einem Leiharbeitsunternehmen beschäftigt. In einer Umfrage unter Auszubildenden und jungen Gesell*innen berichteten 59 Prozent der Befragten, dass in ihrem Betrieb Leiharbeiter*innen beschäftigt werden. Nur 40 Prozent der jungen Gesell*innen wurden dagegen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Gut die Hälfte der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen für Berufe des Maler- und Lackiererhandwerks sind Stellen aus der Arbeitnehmerüberlassung (Stand Januar 2019).

Die Hoffnung auf ein festes Arbeitsverhältnis bei einem Einsatzunternehmen ist wohl der Hauptgrund, warum Arbeitnehmer*innen sich auf Leiharbeit einlassen. Das gelingt aber bislang relativ selten. Im Gegenteil lag das Risiko, arbeitslos zu werden, in der Zeitarbeit zuletzt bei durchschnittlich 3,19 Prozent und war damit mehr als fünfmal so hoch wie das branchenübergreifende Gesamtrisiko (0,61 Prozent). Ein Drittel der Leiharbeiter*innen ist drei Monate nach Ende der Leiharbeit ohne Beschäftigung oder geringfügig beschäftigt.

Leiharbeit erfüllt also nicht die Funktion, die sie erfüllen soll. Das hat auch der Gesetzgeber erkannt und 2017 Gesetzesänderungen eingeführt, die Leiharbeit beschränken und fairer gestalten sollen. Wie diese sich langfristig auswirken, lässt sich statistisch belastbar zwar noch nicht sagen. Fest steht aber schon, dass die Änderungen nicht ausreichen. Zum Teil haben sie sogar negative Effekte.

Deshalb treten wir als IG BAU für weitere Korrekturen ein!

Felix B., Malermeister*

„Leiharbeit ist nur auf den ersten Blick günstiger. Wenn ich über längere Zeit einen qualifizierten Malergesellen auf Zeitarbeitsbasis beschäftige, kostet mich das nicht weniger als ein Festangestellter. Und man weiß nie, wen man sich da ins Boot holt.“



* Name und Person von der Redaktion geändert

Gelehenes Arbeitsleben: ein Beispiel

Nennen wir unseren Maler-Gesellen Daniel Schmidt*. Er ist in Vollzeit als Leiharbeiter in einem mittelgroßen Handwerksbetrieb im Westen Deutschlands eingesetzt. Dafür bekommt er den Mindestlohn im Maler- und Lackiererhandwerk von 13,30 Euro (im Osten wären es 12,95 Euro, ab 2020 ebenfalls 13,30 Euro). Sein Kollege Ilyas Mutlu*, selbe Ausbildung, selbe Berufserfahrung, selbes Alter, ist im selben Betrieb fest angestellt und verdient den Tariflohn von 16,60 Euro (ab 1.10.2019 17,15 Euro). Daniel bringt also für dieselbe Arbeit Tag für Tag rund 26 Euro weniger nach Hause als Ilyas.



Daniel Schmidt.,
Leiharbeiter*

„Bye bye“ statt „equal pay“

Leiharbeiter Daniel ist seit einem halben Jahr im Betrieb und bangt schon wieder um seinen Job: Sein letzter Einsatz hat nur acht Monate gedauert. Denn die 2017 eingeführte „Equal-Pay“-Regel bestimmt, dass Leiharbeitende nach neun Monaten im selben Betrieb den gleichen Lohn bekommen müssen wie dessen fest angestellte Beschäftigte. Da ließ der Betrieb Daniel lieber gehen und suchte sich einen neuen Leiharbeiter.

Mehr Zeit, aber nicht mehr Geld

Immerhin hat die Arbeitnehmerüberlassungs-Firma, bei der er angestellt ist, ihm

* Name und Person von der Redaktion geändert

nicht gleich betriebsbedingt gekündigt, sondern einen neuen Einsatzort für ihn gefunden. Leider liegt der Betrieb 25 Kilometer von Daniels Wohnort entfernt; die Fahrerei kostet Zeit, Geld und Nerven. Wenn er Glück hat, kann er zurück zum alten Einsatzort – die 18-Monats-Frist beginnt dann von Neuem.

Keine feste Arbeit, keine Wohnung, wenig Rente

Daniel und seine Lebensgefährtin, die als Bürokraft bei einer Zeitarbeitsfirma arbeitet, erwarten ein Kind; sie suchen deshalb eine größere Wohnung. Obwohl beide formal fest angestellt sind – bei den Verleihfirmen nämlich – hat ihnen schon mehrmals ein Vermieter ein Paar vorgezogen, das solidere Arbeitsverhältnisse vorweisen konnte. Wie das mit der gemeinsamen Betreuung des Kindes wird, wenn Daniel womöglich noch weiter pendeln muss zu einem neuen Einsatzbetrieb, darüber will er noch nicht nachdenken. Und über seine Altersvorsorge erst recht nicht: Nicht nur verdient er wenig und erwirbt daher nur einen geringen Rentenanspruch. Er war auch zwischen Jobs schon mehrmals arbeitslos. Auf die Seite legen kann er von seinem schmalen Lohn auch nichts. Auf die Leistungen der brancheneigenen tariflichen Altersvorsorge-Regelungen bei der Malerkasse hat er auch keinen Anspruch.

Mitbestimmung? Fehlanzeige!

Daniel ist beliebt in der Firma. Ein Kollege hat ihn gefragt, ob er nicht für

den Betriebsrat kandidieren wolle. Aber das kann Daniel nicht: Er ist bei der Verleihfirma angestellt, nicht bei dem Handwerksbetrieb, in dem er arbeitet – er kann dort weder den Betriebsrat mitwählen noch sich wählen lassen.

Fortbildung? Unwahrscheinlich.

Der festangestellte Kollege Ilyas hat gerade eine berufsbegleitende Fortbildung im Bereich Wärmedämmung begonnen, vom Arbeitgeber bezahlt. Von solchen Zusatzqualifikationen kann Daniel nur träumen: Kein Arbeitgeber investiert in einen Beschäftigten, den er nur für ein paar Monate im Betrieb hat.

Manchmal fragt Daniel sich, warum er sich bei der Arbeit überhaupt Mühe gibt.

Ilyas Mutlu,
Angestellter*



Handwerk auf tönernen Füßen

Betriebe, die auf dauerhafte Leiharbeit setzen, womöglich sogar die Stammbeslegschaft reduzieren, sägen am Bestand der Branche. Denn wie fast überall im Handwerk ist der Mangel an Fachkräften auch im Maler- und Lackiererhandwerk ein großes Problem.

Kein Wunder: Junge Menschen entscheiden sich für einen Beruf, der ihnen Chancen und Perspektiven bietet, in dem sie sich nach dem Abschluss weiterentwickeln können – und nicht für eine Branche, in der prekäre Beschäftigungsverhältnisse an der Tagesordnung sind.

Die Ausbildungszahlen im Maler- und Lackiererhandwerk haben sich seit Ende der 90er Jahre von 46.000 (1997) auf etwas über 20.000 (2017) mehr als halbiert. Und obwohl 7.220 Auszubildende 2017 an einer Gesell*innen- oder Abschlussprüfung teilgenommen haben, begannen nur rund 2.200 Arbeitnehmer*innen eine Tätigkeit in der Branche. So gehen dringend benötigte Fachkräfte verloren, in deren Ausbildung



Lea N., Malergesellin*

„Ich glaube, viel mehr junge Menschen würden ins Malerhandwerk einsteigen, wenn sie nach der Ausbildung mit einer Festanstellung rechnen könnten. Leiharbeit als Perspektive schreckt viele ab.“

* Name und Person von der Redaktion geändert

die Betriebe viel Geld, Zeit und Engagement investiert haben. Ein echter Verlust. Das liegt sicher nicht allein an der Leiharbeit – aber sie ist ein Aspekt, warum die Branche für viele junge Menschen so wenig attraktiv ist. Denn für Beschäftigte ist Leiharbeit vielleicht eine Notlösung in manchen Situationen, aber sicher nie ein gern gewählter Weg.

Seit 2017 gilt für den Einsatz von Leihbeschäftigten eine Höchstgrenze: Wer 18 Monate im selben Betrieb eingesetzt bleibt, ist automatisch fest bei diesem angestellt. Der Konstruktionsfehler der Regelung ist allerdings, dass sie sich auf die konkrete beschäftigte Person bezieht. In der Praxis führt das zum „Dreh-türeffekt“: Der oder die Leiharbeiter*in wird nach 18 Monaten abgezogen und entweder durch eine*n andere*n Leiharbeiter*in ersetzt oder nach drei Monaten Karenzzeit wieder eingesetzt, denn dann greift die Regelung nicht.

Auch die „Equal-Pay“-Regelung klingt zunächst gut: Leiharbeitnehmer*innen müssen nach neun Monaten im Betrieb dieselbe Bezahlung erhalten wie fest angestellte Beschäftigte. Allerdings sind viele Details unklar – etwa wie Betriebszugehörigkeit und Zusatzausbildungen, Zuschläge und Sonderzahlungen zu berücksichtigen sind. In der Praxis fehlt oft schlicht die Transparenz: Der oder die einzelne Beschäftigte weiß oft nicht, was die Kolleginnen und Kollegen im Einsatzbetrieb verdienen.

lebenslanges Lernen
ZUKUNFT ZIELE
 LEBENSWERTES UMFELD
 engagierte Betriebe **LEBEN**
 soziale Sicherheit
 gerechte Bezahlung
 FORTBILDUNG
GESUNDHEIT SICHERHEIT
 GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN
 sinnerfüllte Arbeit
AUSBILDUNG

Forderungen der IG BAU

Wir als IG BAU appellieren an alle Arbeitgeber im Maler- und Lackiererhandwerk, Leiharbeit verantwortungsbewusst einzusetzen.

Die Arbeitgeber haben es zu einem großen Teil selbst in der Hand, ob sie ihre Belegschaft fair behandeln. Und wir sind überzeugt: Wer motivierte, gut ausgebildete Beschäftigte hat, kann gute Arbeit leisten und wird auf lange Sicht auch die besseren Chancen am Markt haben.

Aber auch die Bundesregierung als Gesetzgeberin ist gefragt. Denn Wettbewerb braucht Regeln, die fair wirtschaftende Betriebe schützen vor der Konkurrenz derer, die mit Leiharbeit Lohndumping betreiben. Deshalb muss es nach den Änderungen am Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von 2017 weitere Neuregelungen geben.

Wohl am wichtigsten dabei ist es, die **Höchstüberlassungsdauer** von 18 Monaten auf den Arbeitsplatz zu beziehen, nicht auf die konkreten Leiharbeitnehmenden. Nur so können Drehtüreffekte verhindert werden. Die aktuelle Regelung erfüllt nicht den Zweck, für den sie gedacht ist: Leiharbeit auf ihre Ker-

naufgabe zurückzuführen. Auch bei der **Bezahlung** muss es mehr Gerechtigkeit geben. Die EU-Richtlinie zur Leiharbeit gibt schon seit 2008 den Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ vor. Die deutsche Equal-Pay-Regel schrammt am unteren Rand dessen entlang, was die Richtlinie an Ausnahmen zulässt.

Um gleiche Bezahlung und faire Arbeitsbedingungen durchsetzen können, müssen die Einsatzbetriebe ebenso wie die Arbeitnehmerüberlassungsfirmen zu mehr **Transparenz** verpflichtet werden. Leiharbeiter*innen müssen das Recht haben zu erfahren, was ihre fest angestellten Kolleg*innen verdienen.

Nötig ist auch mehr betriebliche Mitbestimmung: Betriebsräte bei Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung dürfen nicht die Ausnahme sein, sie müssen zur Regel werden. Und der Betriebsrat in einem Unternehmen, das Leiharbeiter einsetzen will, muss dabei ein Mitbestimmungsrecht haben.

Damit die Regeln auch eingehalten werden, sind es deutlich schärfere Strafen bei Missbrauch von Leiharbeit nötig. Und die Gewerkschaften müssen ein Verbandsklagerecht bekommen, um geltendes Recht effektiv durchzusetzen. Unternehmen, die sich nicht an nationale Standards halten, sollen in ein öffentliches, europaweites Register eingetragen werden.

Ein Leiharbeitsverbot wie im Bauhauptgewerbe, im Dachdecker- oder Gerüstbauerhandwerk wäre auch für das Maler- und Lackiererhandwerk die sinnvollste Lösung. Die darin veran-

kerte sogenannte Kollegenhilfe verschafft den Betrieben trotzdem ausreichende Spielräume, auf Auftragsschwankungen reagieren zu können. Wir brauchen diese Regeln, um Arbeitnehmer*innen zu schützen, den Wildwuchs der Leiharbeit zu stoppen und einen ruinösen Lohndumping-Wettbewerb zu verhindern.

Leiharbeit muss wieder zur Ausnahme werden. Fachkräfte brauchen eine Perspektive. Das liegt im gemeinsamen Interesse der Arbeitnehmer*innen und der Betriebe im Maler- und Lackiererhandwerk.



Wir brauchen

Fachkräfte.

Keine

Leiharbeit!

Handwerk braucht Perspektive!



Kontakt

Thomas Kurtze
Branchensekretär
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bereich Bauwirtschaft – Umweltpolitik
069 95737 783
thomas.kurtze@igbau.de
www.igbau.de

Impressum

Herausgeber:
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Olof-Palme-Straße 19,
60439 Frankfurt am Main
www.igbau.de
Konzept, Text und Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH, Frankfurt
zplusz.de

www.igbau.de