

Projektbrief Nord

Chancen- und Risikomanagement in Rheinland-Pfalz

Ein Projekt der TBS

■ Regional-Workshop des Betriebsrätenetzwerks Westerwald

Am 20. Juni 2007 fand unser mittlerweile dritter Regionalworkshop mit Betriebsräten aus dem Westerwald in Ransbach-Baumbach statt. Auf dem vorangegangenen Workshop am 19. April 2007 ist der Umfang prekärer Arbeitsverhältnisse in den Betrieben und der Umgang damit eingehend erfasst und diskutiert worden. Dabei hat sich herausgestellt, dass unter den prekären Arbeitsverhältnissen die Leiharbeit am weitesten verbreitet ist. Insgesamt wurden in den anwesenden Betrieben in der Spitze zusammen bis zu 220 Leiharbeiter beschäftigt, während die Zahl der Befristeten usw. mit 120 bei gut der Hälfte lag. Dieses Ergebnis war Anlass, die rechtlichen Regelungen und die Möglichkeiten der Betriebsräte vor allem in den Entleihbetrieben in den Mittelpunkt des Workshops am 20. Juni zu stellen.

Fakten zur Leiharbeit

- ▶ Derzeit hat die Zahl der Leiharbeiter die Marke von 600.000 überschritten.
- ▶ Ca. 1,5% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Leiharbeiter.
- ▶ Ca. 70% der Leiharbeiter sind in der Industrie eingesetzt.
- ▶ 30% üben Hilfstätigkeiten aus.
- ▶ Zuvor arbeitslos oder ohne Beschäftigung waren ca. 65%.
- ▶ Die Entlohnung liegt 20%–40% unter derjenigen vergleichbarer Tätigkeiten in den Entleihbetrieben.
- ▶ Die Fluktuation ist mit 15% sehr hoch.
- ▶ Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer bei Entleihfirmen liegt bei 4,7 Monaten. Mehrheitlich waren die LeiharbeitnehmerInnen 2 Monate im Entleihbetrieb beschäftigt.

Leiharbeit ist umstritten und die Betriebsräte befinden sich oftmals in einer zwiespältigen Lage. Sie sehen, dass mit dem Einsatz und der Verbreitung von Leiharbeit der Flächentarifvertrag Gefahr läuft ausgehöhlt zu werden. Andererseits stimmen sie oftmals dem Einsatz von Leiharbeitern zu in der Erwartung, dadurch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und die Sicherheit der Stammarbeitsplätze gewährleisten zu können. Und dann ist es ja auch möglich, dass ein Teil der Leiharbeiter dadurch die Chance bekommt, in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden (sog. „Klebeeffekt“). Und wer möchte ihnen die Chance verbauen.

Was können die Betriebsräte in den Entleihbetrieben für die bei ihnen eingesetzten Leiharbeiter unter den gegebenen betriebsverfassungsrechtlichen Bedingungen tun? Folgende Paragraphen des Betriebsverfassungs- und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) bieten Einflussmöglichkeiten.

Mitbestimmungsrechtliche Möglichkeiten einer Einflussnahme von Betriebsräten aus den Entleihfirmen auf Leiharbeit und die Bedingungen ihres Einsatzes.

Allgemeine Aufgaben (§ 80 BetrVG)

„Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen“ (Abs. 2, Satz 1).



Beim Einsatz von Leiharbeitern gelten auch die **Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG**, insbesondere:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer;

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage;

3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG) – Verweigerung der Zustimmung bei geplanten Einstellungen, wenn...

„... die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung... verstoßen würde“ (Abs. 2, Nr. 1),

„... die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde“ (Abs. 2, Nr. 2),

die „begründete Besorgnis besteht, dass infolge der Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden...“ (Abs. 2, Nr. 3).

Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher (AÜG § 12)

„Der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedarf der Schriftform... Der Entleiher hat in der Urkunde anzugeben, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeitnehmer vorgesehenen Tätigkeiten haben und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist sowie welche im Be-

trieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen... gelten“ (Abs. 1).

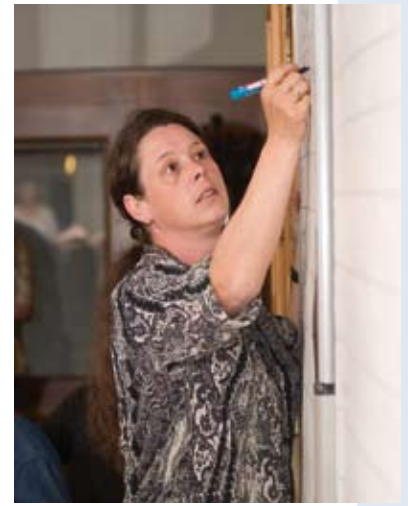
Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte (AÜG § 14)

„Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung ist der Betriebsrat des Entleihbetriebs nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen. Dabei hat der Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12, Abs. 2, Satz 2 vorzulegen“: Das ist die Erlaubnis des Verleihers zur Arbeitnehmerüberlassung.



Der Trend beim Einsatz von Leiharbeit geht weg vom kurzfristigen Einsatz bei Produktionsspitzen oder Saisonnachfrage. Mittlerweile wird entliehenes Personal dauerhaft in die Produktion der entleihenden Betriebe einbezogen, bis zu 20% der Beschäftigten sind manchmal LeiharbeiterInnen. Eigentlich notwendige Personalreserven für Urlaub oder Krankheitsfälle werden nicht mehr vorgehalten. Dadurch verringert sich die Personalnachfrage der entleihenden Betriebe und der von der Politik herbeigesehnte „Klebeeffekt“ der LeiharbeiterInnen wird durch den eigenen Einsatz zunichte gemacht. LeiharbeiterInnen hoffen auf Festeinstellung und sind deshalb leichter zu disziplinieren, bzw. sie verzichten aufgrund dessen auf zustehende Leistungen und Arbeitsbedingungen.

Gabi Weber, DGB Koblenz



Bisher haben Betriebsräte und Geschäftsleitungen folgende Regelungen für den Einsatz von Leiharbeitern gefunden:

- ▶ Vereinbarung enger Voraussetzungen für den Einsatz
- ▶ Beschränkung der Bereiche, in denen Leiharbeit eingesetzt werden darf
- ▶ Befristung, um einen dauerhaften Einsatz zu verhindern
- ▶ Prüfung von Beschäftigungsalternativen
- ▶ Übernahme bei dauerhaftem Personalbedarf
- ▶ Einbeziehung in Zusatzvergütungen
- ▶ Einführung einer vorausschauenden Personalplanung zur Verminderung kurzfristiger Personalengpässe
- ▶ Mitbestimmung bei der Arbeitszeit
- ▶ Vereinbarungen von Quoten, bis zu denen Leiharbeiter beschäftigt werden dürfen
- ▶ Beschränkung auf Leiharbeitsfirmen, die einen Tarifvertrag mit dem DGB haben bzw. mit einer dem DGB angehörenden Gewerkschaft

Kriterien für die Abgrenzung von Leiharbeit und Werkvertrag

Mitunter wird Leiharbeit in die Form eines Werkvertrags gekleidet – z.B. um die Mitbestimmung des Betriebsrats zu umgehen. Der Betriebsrat muss sich die Verträge vorlegen lassen, wozu der Entleiher nach § 14 AÜG verpflichtet ist, und prüfen:

- ▶ Arbeitet der entsandte Arbeitnehmer nach Weisungen des Arbeitgebers, bei dem er eingesetzt ist, oder verrichtet er die gleiche Arbeit wie andere Beschäftigte im Einsatzbetrieb?
- ▶ Verwendet er dabei im wesentlichen Material und Werkzeug des Einsatzbetriebs?
- ▶ Wird das Fremdunternehmen auf der Grundlage der gearbeiteten Zeit vergütet?
- ▶ Haftet der Entleihbetrieb gegenüber Dritten für das Arbeitsergebnis?

Wenn die genannten Punkte zutreffen, dann handelt es sich nicht um einen Werkvertrag, sondern es liegt Arbeitnehmerüberlassung vor.



Den Einsatz von geringfügig Beschäftigten halte ich dann für sinnvoll, wenn dadurch Vollzeit Arbeitsplätze nicht gefährdet werden. Bei uns im Betrieb sind das z.B. Sonderverkehre, wie Rhein in Flammen, Bundesligaspiele oder sonstige Zusatzveranstaltungen. Ebenfalls können sie im Einzelfall zur besseren Gestaltung der Arbeitszeit oder der Arbeitsbedingungen für Vollzeitbeschäftigte genutzt werden. Dennoch schafft das Thema insgesamt immer wieder Unruhe im Betrieb, z.B. in Form von Neid Diskussionen. Insbesondere dann, wenn die geringfügige Beschäftigung als Zusatzverdienstmöglichkeit genutzt wird. Da nehmen dann Rentner oder Bundeswehrbeschäftigte anderen die Arbeitsplätze weg. Helfen könnte hier vielleicht die Schaffung eines Mitbestimmungskriteriums, dass Arbeitslose vorrangig vor Zusatzverdienern einzustellen sind.

Edgar Dennebaum, KVS Koblenz



■ Bericht vom Fachworkshop zum Fachkräftemangel am 29.6.2007 in Bingen

Spätestens seit Anfang des Jahres, nachdem sich der konjunkturelle Aufschwung stabilisiert hat, beschäftigt das Thema Fachkräftemangel Betriebe und Öffentlichkeit. Seither werden die möglichen Folgen eines Fachkräfte- und vor allem eines Ingenieursmangels in düsteren Farben gemalt: Die Fortsetzung des Aufschwungs sei gefährdet; ein Sozialprodukt in Milliardenhöhe könne nicht produziert werden, weil es an Fachkräften fehle. Aber noch sind Millionen Menschen, darunter auch qualifizierte Fachkräfte, arbeitslos, immer noch gelten ältere Arbeitnehmer als schwer vermittelbar und nach wie vor werden zu wenig Ausbildungsplätze geschaffen. Die finanziellen Hilfen, die die Arbeitsagentur für die Qualifizierung älterer und gering qualifizierter Arbeitskräfte bereitstellt, werden nur unzureichend in Anspruch genommen.

Vor diesem widersprüchlichen Befund führte die TBS am 29.6.2007 in Bingen ein Fachworkshop zum Thema Fachkräftemangel in den Betrieben durch. Neben Beiträgen von Doris Bartelmes, MASGFF, Dietmar Muscheid, DGB-Landesbezirk, sowie Norbert Höl-



scher, Arbeitsagentur Rheinland-Pfalz/Saarbrücken wurde die Situation in den Betrieben und die Maßnahmen, die zur Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ergriffen werden, von Betriebsräten aus insgesamt 11 Betrieben aus Rheinland-Pfalz dargestellt.

Die dargestellten Fälle könnten nicht unterschiedlicher sein. In einem Betrieb wurden umfängliche Investitionen durchgeführt, deren technologische Anforderungen mit den bisherigen Qualifikationen nicht zu bewältigen waren. Die Qualifikationsdefizite wurden zu spät erkannt, weshalb jetzt in dem Betrieb im Wettlauf mit dem Termin der Inbetriebnahme qualifiziert wird. In einem anderen Betrieb stellte sich nach der Rückverlagerung der zuvor nach Osteuropa outgesourceten Produktion heraus, dass es am inländischen Standort zu wenig qualifizierte Schweißer gibt. Da auch hier dieses Problem zu spät erkannt worden ist, werden Fachkräfte aus anderen regionalen Betrieben abgeworben. Damit aber wird das Problem nicht gelöst, sondern nur verschoben. Berichtet wurde auch aus einer Branche, in der die Weichen für eine berufsbegleitende Facharbeiterausbildung schon gestellt waren, bis dann die großen Unternehmen der Branche darauf kamen, dass sie gezwungen sein könnten, die Beschäftigten, die an den Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben, höher einzugruppierten. Insgesamt zeigten die Referate erhebliche Mängel in der Personalplanung auf.

Andere Betriebe haben dagegen eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung betrieben und dadurch auch



eine Weiterbildungskultur entwickelt. So übernehmen Betriebe bei einer betrieblichen Notwendigkeit sämtliche und bei Weiterbildungsmaßnahmen, an denen Mitarbeiter aus eigenem Interesse teilnehmen, einen Teil der Kosten. So wird Abwanderung verhindert und die Betriebe können ihre Wachstumschancen wahrnehmen. Diese Betriebe führen ihre Aus- und Weiterbildung ohne öffentliche Hilfen durch.

Eine Betriebsrätin zeigte am Beispiel eines Hauptschülers mit Migrationshintergrund, welchen Beitrag die betriebliche Ausbildung zur Integration benachteiligter Jugendlicher beitragen kann. Diese Aufgabe ist nicht allein durch öffentliche Fördermittel zu bewerkstelligen. Hierzu bedarf es ständiger Überzeugungsarbeit bei der Geschäftsleitung, den Ausbildern und den anderen Auszubildenden, sich mehr Mühe zu machen als man womöglich mit einem Jugendlichen mit besserer Einstiegsqualifikation hätte.

Der Fach-Workshop hat dazu beigetragen, dass die spezifischen Probleme der Betriebe bekannt und diskutiert wurden. Eine Hilfe, die die Arbeitsagentur seit kurzem für die Qualifizierung älterer oder gering qualifizierter Beschäftigter während ihres Beschäftigungsverhältnisses anbietet, ist das Programm WeGebAU, auf das der nachfolgende Beitrag eingeht. Die Referate und Ergebnisse des Fach-Workshops werden demnächst veröffentlicht.

■ Das Programm WeGebBAU der Arbeitsagentur

Die etwas sperrige Abkürzung steht für „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“. Das Programm richtet sich an Unternehmen aller Branchen.

Mit der Qualifizierung älterer Arbeitnehmer sollen ihre fachlichen Fähigkeiten angepasst und erhalten werden, und mit der Qualifizierung Geringqualifizierter sollen Qualität, reibungsloser Ablauf und die Teamfähigkeit gewährleistet werden. Aus Sicht der Betriebe wird damit einem Facharbeitsmangel entgegengewirkt und aus Sicht der Beschäftigten wird der Gefahr vorgebeugt, wegen unzureichender Qualifikation den Arbeitsplatz zu verlieren.

Wer wird gefördert

Zum einen Fachkräfte, die älter als 45 Jahre sind und in einem Betrieb mit weniger als 250 Mitarbeitern beschäftigt sind. Es gilt die Zahl der Beschäftigten im jeweiligen Betrieb, nicht die des Unternehmens, was bei Mehrbetriebsunternehmen von Bedeutung sein kann.

Zum anderen Geringqualifizierte. Das sind un- und angelernte Beschäftigte ohne Berufsabschluss oder Beschäftigte mit Berufsabschluss, die aber mehr als 4 Jahre in einem anderen Beruf gearbeitet haben. Die Beschränkung der Betriebsgröße auf höchstens 250 Beschäftigte gilt bei den Geringqualifizierten nicht.

Was wird gefördert

Die Lehrgänge müssen Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die über arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen hinausgehen und nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) anerkannt sind. Zusätzlich ist bei Geringqualifizierten erforderlich, dass die Lehrgänge einen Abschluss in einem anerkannten Beruf ermöglichen oder Teilqualifikationen erworben werden können, die von den Kammern als Qualifizierungsbausteine anerkannt sind.

Was wird erstattet

Bei den Geringqualifizierten: bis zu 100% der Qualifizierungskosten und zusätzlich ein Arbeitsentgeltzuschuss von 50% bis 100%, wenn die Qualifizierung während der Arbeitszeit stattfindet.

Bei den Älteren: 100% der Qualifizierungskosten sowie ggf. einen Zuschuss zu den Fahrt- oder den Kosten einer auswärtigen Unterbringung. Ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt wird nicht gezahlt. Die betreffenden Beschäftigten sind freizustellen.

Bei hoher Auslastung, die keine Freistellungen möglich macht, kann die Arbeitsagentur auch einen Stellvertreter (teil)finanzieren.



Für das Programm WeGebBAU gibt es bei den regionalen Arbeitsagenturen spezielle Ansprechpartner. In der Region sind das:

AA Koblenz: Frau Rummeny
0261/405605

AA Montabaur: Herr Detemple
02602/123101

AA Neuwied: Herr Neitzert
02631/891101



Der Einsatz von Leiharbeitern kann sinnvoll sein beim Auftrag eines Großkunden oder bei Auftragspitzen. Dann aber sollten auch die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen denen der Stammelegschaft entsprechen. Die Entlohnung sollte nach der Einarbeitungsphase in Stufen an die der Stammelegschaft angepasst werden. Die Zahl der Leiharbeiter sollte auf einen gewissen Anteil am Gesamtpersonalstand begrenzt werden. Das mindeste, was man verlangen muss, ist die Tarifgebundenheit der Leiharbeitsfirmen.

*Lars Benner, Jasba Ofenkachel,
Ransbach-Baumbach*



Informationen zum Thema Leiharbeit

Die Leiharbeitsfirmen-Verbände Bundesverband Zeitarbeit (bza) und Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsfirmen (igz), die mit dem DGB einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, veröffentlichen auf ihren Internet-Seiten die Listen ihrer Mitglieder, so dass sich Betriebsräte dort darüber informieren können, welchen Tarifvertrag die Leiharbeitsfirmen anwenden: www.bzg.de bzw. www.igz.de.

Der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) hat auf seiner Internet-Seite ebenfalls eine Liste seiner Mitgliedsfirmen veröffentlicht: www.amp-info.de. Diese Firmen wenden den mit der christlichen Gewerkschaft CGZP abgeschlossenen Tarifvertrag an.

Der kleinste Verband von Leiharbeitsfirmen – Mercedarius – der ebenfalls mit der CGZP einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, stellt keine Mitgliedsfirmenliste auf seiner Internet-Seite zur Verfügung.

Informationen der Gewerkschaften zur Leiharbeit

- ▶ Internet-Seite der IG Metall zur Leiharbeit: www.igmetall-zoom.de. Dort kann auch die Broschüre der IG Metall „Prekäre Arbeit. Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung“ (Oktober 2006) heruntergeladen werden.
- ▶ www.boekler-boxen.de: Stichwort: Prekäre Arbeitsverhältnisse.
- ▶ **ver.di (Hrsg.)**, Arbeitshilfe Leiharbeit, Mai 2007.



- ▶ Eine Übersicht über die in den Postleitzahlregionen 56 und 57 gemeldeten Leiharbeitsfirmen mit ihren Internetauftritten ist auch als tabellarische Aufstellung bei der TBS gGmbH in Mainz erhältlich.



■ Was sind eigentlich prekäre Arbeitsverhältnisse bzw. Prekariat?

Über prekäre Arbeitsverhältnissen und Prekariat ist in Zusammenhang mit der starken Zunahme der Leiharbeit viel gesprochen und geschrieben worden. Was aber versteht man darunter? Weshalb kann es wichtig sein, prekäre Lebensverhältnisse genau zu beschreiben und zu erfassen? Es geht um die Prognose, ob und nach wie langer Zeit die Menschen wieder zu „normalen“ Lebensverhältnissen einmünden können. Das ist eben nicht ausschließlich eine Frage des Einkommens. Neben einem Einkommen, das zwischen 50% und 75% (Einkommensarmut) der Durch-

schnittseinkommen liegt, werden noch einbezogen:

- ▶ Arbeitslosigkeit (als wichtigste Ursache sozialer Ausgrenzung)
- ▶ Zu geringer Wohnraum mit mangelhafter Ausstattung
- ▶ Teilhabe am Konsum und
- ▶ Verfügung über angespartes Vermögen.

Man spricht von Prekariat, wenn zu dem unterdurchschnittlichen Einkommen noch ein weiteres der vier angeführten Kriterien hinzukommt. Bei einer Kombination von Einkommensar-

mut und mehreren der Kriterien sind die Menschen arm. Menschen, die arm sind, werden – statistisch gesehen – arm bleiben, wenn seitens des Sozialstaats keine Maßnahmen ergriffen werden. In Deutschland sind ca. 10% der Bevölkerung dauerhaft arm. Menschen, die in prekären Verhältnissen leben, machen dagegen immer wieder die Erfahrung mit Einkommensarmut; es gelingt ihnen gerade noch, das Schlimmste zu verhindern, aber Wohlstand werden sie kaum mehr erleben. In solchen Lebensverhältnissen leben derzeit ebenfalls ca. 10% der Bevölkerung.

■ Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Die IG Metall Bayern und die Zeitarbeitsfirma Adecco haben für die Leiharbeiter bei Audi in Ingolstadt Löhne auf dem Niveau der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vereinbart – ein wichtiger Schritt zur Angleichung der Vergütung für Stammbeschäftigte und Leiharbeiter, der für andere Firmen Pilotwirkung haben könnte.

Wie die IG Metall Bayern am Freitag in einer Pressemitteilung bekannt gab, werden durch den unbefristeten Tarifvertrag mit Adecco die Leiharbeiter bei Audi in Ingolstadt künftig vergleichbar mit dem Niveau eines Facharbeiters der bayerischen Metall- und Elektroindustrie entlohnt. Zukünftige Lohnerhöhungen in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie werden entsprechend im Einkommen umgesetzt.

Zufriedene Reaktionen

Der Audi-Betriebsrat unterstützte die Kolleginnen und Kollegen von Anfang an, denn, wie IG Metall-Vertrauenskörperleiter Jörg Schlagbauer erläuterte: „Eine vernünftige Bezahlung und die Beschränkung der Anzahl der Leiharbeiter ist für uns Voraussetzung für die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern.“ Damit Zeitarbeiter tatsächlich nur für Auftragspitzen eingesetzt werden, ist ihr Anteil an der Ingolstädter Belegschaft auf maximal fünf Prozent begrenzt.

Auch Adecco ist zufrieden mit dem Tarifabschluss: „Wir freuen uns sehr, dass wir mit Audi einen Partner haben, der unser Bestreben teilt, sich für ein ausgeglichenes Lohnniveau zwischen Stammpersonal und flexiblen Arbeitskräften zu engagieren“, so Adecco Deutschland-Geschäftsführer Uwe Beyer.



Hoffnung auf Signalwirkung

Für die IG Metall Bayern ist dieser Tarifvertrag zukunftsweisend. Bezirksleiter Werner Neugebauer bezeichnet die Vereinbarung als vorbildlich und hofft auf eine Signalwirkung: „Audi, Adecco und IG Metall haben gezeigt, dass es geht. Es ist höchste Zeit, dass nun auch andere Unternehmen diesem Beispiel folgen und Leiharbeitskräfte nicht weiter mit Hungerlöhnen abspeisen.“

Aus: Siemens Dialog, Forum der Siemens Beschäftigten vom 27.8.2007



Der Einsatz von Leiharbeitnehmern kann unter Umständen für kurzzeitige und kurzfristige Einsätze sinnvoll sein. Dabei sind grundsätzlich folgende Probleme zu bedenken: Es werden jedes Mal Beschäftigte zum Anlernen gebunden, es entsteht Druck auf die Lohnstruktur und damit Unruhe im Betrieb und die genauen Zuständigkeiten sind zu klären. Hier ist neben den Betriebsparteien auch die Politik gefordert. Die Leiharbeiter sollten den gleichen

tariflichen Regelungen des Entleihers unterliegen. Als Untergrenze sollte es einen gesetzlichen Mindestlohn geben. Über die Mitbestimmung sollten verbindliche Regeln festzulegen sein, wann konkret unbefristet, befristet oder leihweise eingestellt werden kann.

*Heribert Schirm,
AGO-Stahl, Neuwied*

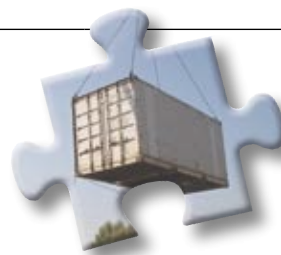


10 größten Zeitarbeitsfirmen in Deutschland

Zeitarbeitnehmer			
	2005	2006	Zunahme
Randstad	28.950	40.500	11.550
Adecco	12.500	20.000	7.500
Manpower	16.700	20.000	3.300
Persona Service	12.905	17.500	4.595
Tuja Zeitarbeit	8.500	11.000	2.500
ZAG	7.000	10.000	3.000
DIS	6.655	9.600	2.945
I.K.Hofmann	6.000	8.000	2.000
Timepartner	4.000	6.500	2.500
Orizon	4.900	5.700	800
Summe	108.110	148.800	40.690

Adecco hat vor kurzem Tuja übernommen.

■ Die Regionalentwicklung im Westerwald



Im Frühjahr dieses Jahres hat die Beratungsgesellschaft Prognos AG einen Standortcheck aller 439 Kreise in der Bundesrepublik veröffentlicht („Zukunftsatlas 2007“). Wo sind dabei die Städte und Kreise aus dem Westerwald gelandet?

Der bundesrepublikanische Spitzenreiter ist München-Land. Der Westerwald belegte folgende Plätze:

- 126 Koblenz**
- 275 Neuwied**
- 295 Westerwaldkreis**
- 300 Rhein-Lahn-Kreis**
- 386 Altenkirchen**

Unter den westdeutschen Kreisen belegt nur noch Holzminden auf Platz 400 einen schlechteren Platz. Altenkirchen wird damit ähnlich zukunftsgefährdet wie Birkenfeld (Platz 346) bewertet.

Die rheinland-pfälzische Landeshauptstadt Mainz liegt auf Platz 9.

Bei der Standort-Bewertung sind berücksichtigt worden: die demografische Entwicklung, soziale Kriterien wie z.B. Sozialhilfeempfänger, der Arbeitsmarkt sowie Wettbewerb und Innovationen.



Herausgeber:

TBS gGmbH
Rheinland-Pfalz
 Kaiserstraße 26-30
 55116 Mainz

Tel.: 06131/28 835-0
 Fax: 06131/22 61 02
info@tbs-rheinlandpfalz.de
www.tbs-rheinlandpfalz.de

