

Leiharbeit vs. Fachkräftemangel

Löst sich das Problem prekärer Beschäftigung von selbst?

Lange Zeit galt Zeitarbeit als eine Beschäftigungsform für einfache Hilfsarbeiten mit besonders prekären Bedingungen, besonders in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten. Und heute? Da aktuell überall händeringend Arbeitskräfte gesucht werden, wäre eigentlich zu erwarten, dass die Zahlen deutlich sinken. Das ist allerdings nicht überall so!



Markus Brandt | ifb

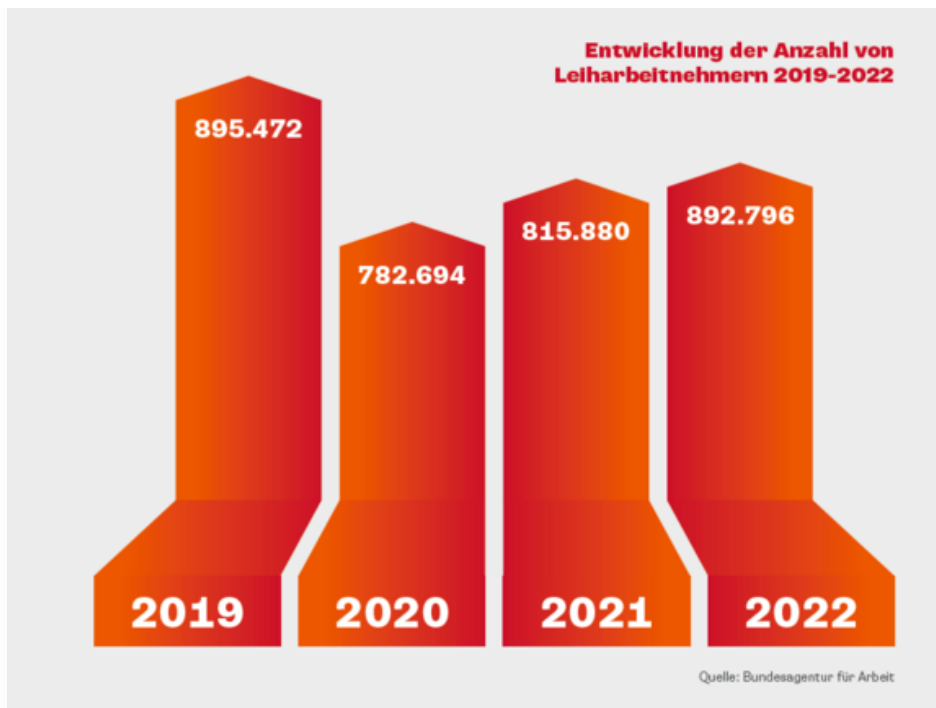
ifb-Bildungsreferent und Jurist

Stand: 6.8.2024

Lesezeit: 01:45 min



Führt der Fachkräftemangel automatisch zu einem Rückgang von Leiharbeit? Fakt ist: Die Zahl der Leiharbeitnehmer sinkt. Die Kurve der Leiharbeitszahlen zeigt, dass Ende 2022 das Vor-Corona-Niveau bei der Leiharbeit nicht mehr erreicht wurde. Vom Höchststand in den 90er Jahren sind wir weit entfernt.



Branchen mit steigender Leiharbeit

Allerdings kann sich das auch jederzeit wieder ändern. Schon jetzt gibt es Bereiche, in denen die Leiharbeit stetig zunimmt - zum Beispiel in der Pflege. Dort ist die Zahl der Leiharbeitnehmer in den letzten zehn Jahren um fast ein Drittel gestiegen. Grund ist der Pflegekräftemangel, der die Arbeitsbedingungen in den Kliniken immer weiter verschlechtert hat. Immer mehr Pflegekräfte sehen einen Ausweg in der Leiharbeit, wo sie mittlerweile deutlich besser verdienen als vorher und sich oft die Dienste aussuchen können. Die Deutsche Krankenhausgesellschaft sagt: "Wir registrieren, wie Belegschaften durch Leiharbeit mehr und mehr gespalten werden".

Fakt ist: Wo Leiharbeit im Spiel ist, werden Belegschaften gespalten und können unter Druck geraten.

Bedeutung für Betriebsräte

Fakt ist: Wo Leiharbeit im Spiel ist, werden Belegschaften gespalten und können unter Druck geraten. Vor allem bei arbeitgeberseitigem Missbrauch des Fremdpersonaleinsatzes, z.B. beim Einsatz von Werkverträgen, kann der Verlust von Arbeitsplätzen drohen. Deshalb sind Sie als Betriebsrat bei Fremdpersonaleinsatz besonders gefragt!

Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern ist eine zustimmungspflichtige Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG, sobald diese zusammen mit der Stammsbelegschaft weisungsgebunden

dem Betriebszweck zuarbeiten. Darauf weist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in § 14 Abs. 3 AÜG ausdrücklich hin.

Der Arbeitgeber braucht also Ihre Zustimmung! Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers in § 80 Abs. 2 BetrVG stellt nun ausdrücklich klar, dass sie auch für Fremdpersonal gilt. Dem Betriebsrat steht ein Einsichtsrecht in Erlaubnisurkunden, Überlassungs- und Werkverträge zu.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025